وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة

جامعة العربي التبسي – تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الإجتماعية

LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم الإجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية

دراسة ميدانية بـ:المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات– تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعة: 2016

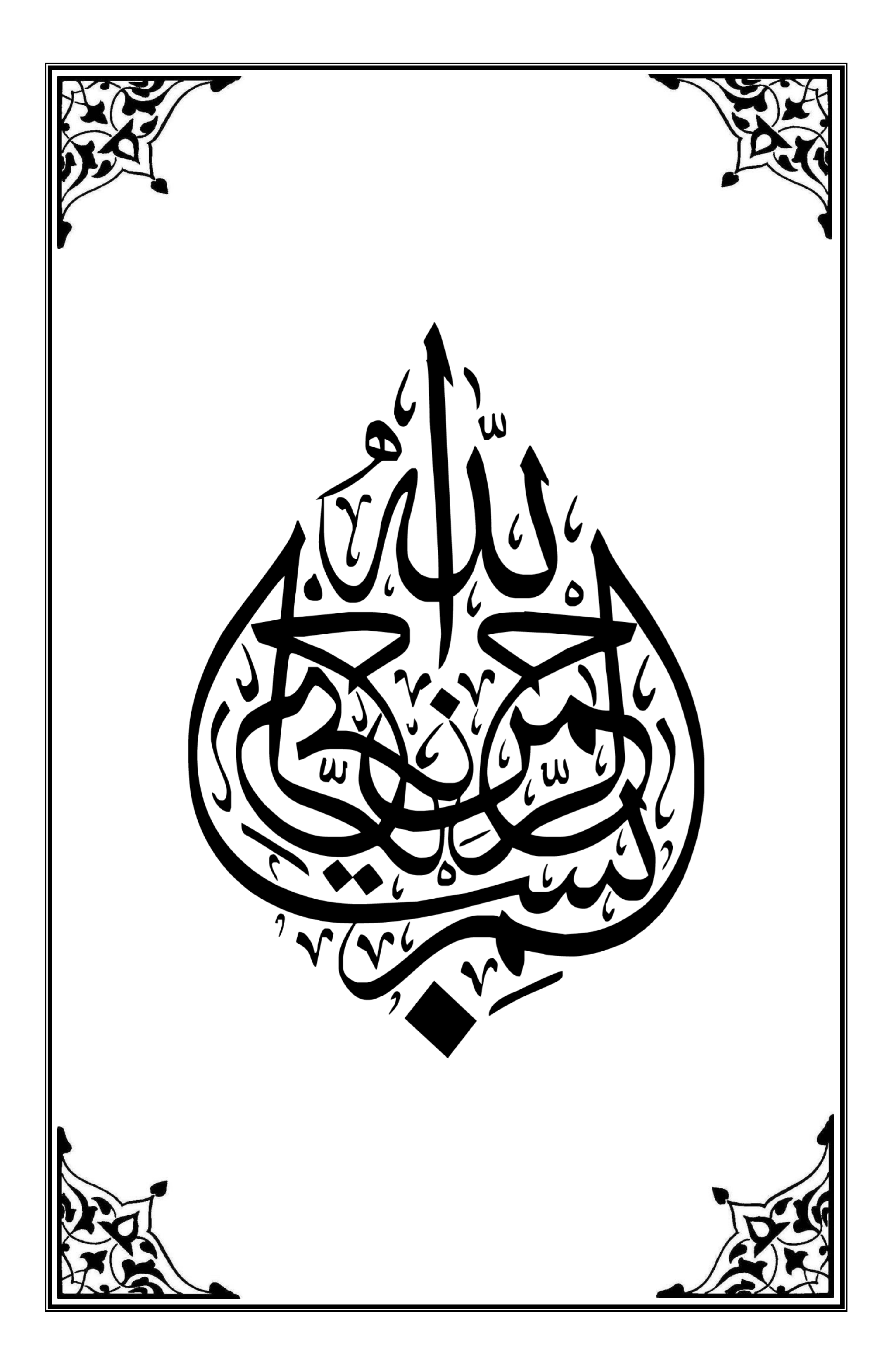
إعداد الطالب: رايس رضا

إشراف الأستاذ: داود بلقاسم

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
جبلي فاتح	أستاذ مساعد –أ–	رئيسا
داود بلقلسم	أستاذ مساعد –أ–	مشرفا ومقررا
براهمي وريدة	أستاذ مساعد –أ–	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2016/2015


بسم الله الرحمن الرحيم

شكــر وتقديـــر

نبدأ بشكرنا لله عز وجل الذي وهب لنا العقول وميزنا عن كل الكائنات حتى نصل الى ما نحن فيه إلى خالق الكون نحمده ونشكره على بثه فينا الصبر وروح الإرادة لنتخطى كل المصاعب.

وإذا كان ولا بد من توجيه كلمة شكر فإن الذي يستحقها أولا هو الأستاذ المشرف "داود بلقاسم" الذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته طيلة إنجازي لهذا العمل، فإليك أستاذي الفاضل خالص الشكر والتقدير والإحترام كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم العلوم الإجتماعية الذين أناروا طريقي بالعلم والمعرفة.

وإلى كل من ساعدني على إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة.

فهرس المحتويات

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات

الجانب النظري للبحث

مقدمة

مقدمة:

إن دراسة موضوع النقابات العمالية ودورها في زيادة الوعي لدى العامل يفرض علينا تلمس تطور عالم الشغل وعلاقات العمل، وكذلك نشوء التنظيمات العمالية التي تطورت لتصبح طرف قوي في المفاوضات.

شهدت علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها تطورا عبر الأحقاب التاريخية من مرحلة الرق الى المرحلة التي كان فيها العمال الرجال والنساء والأطفال يعملون لمدة تقارب 18 ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع حتى تقلصت لتصبح تقريبا 35 ساعة في الأسبوع وهذه مسيرة نضالية كبيرة.

وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من ظهور للمصانع وكذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه العمل الجماعي، ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، حيث تشكلت النقابات الأولى في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج، أما في فرنسا يعتبر قانون "لوشابوليه" 1971م أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت الى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت فيها اسم "فرسان العمل" 1860-1892م.

أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو، كان ظهورها مرتبط بانتشار التصنيع على مستواها، فالجزائر مثال على ذلك، فقد ارتبط ظهور النقابات العمالية في الجزائر بانتشار التصنيع فيها، ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملة لصناعتها، ذلك أن النقابة

الأولى تم إنشاؤها في مدينة قسنطينة عام 1880م، وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية العمالية الجزائرية يلاحظ نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تعمل على نشر الوعي لدى العمال وتدافع عن حقوقهم.

وقد جاءت دراستنا هذه عبارة عن نظرة مغايرة أو نظرة من زاوية مختلفة لموضوع التنظيمات العمالية مركزين أساسا على العلاقة التي تربط هذه التنظيمات من جهة وزيادة الوعي لدى العمال الذين تمثلهم من جهة أخرى.

ولأنه في اعتبارنا أن النقابة وجدت أساسا من أجل تعزيز الوعي لدى الطبقة العمالية وتحسينا لظروف العامل داخل المؤسسة وخارجها، والدفاع عن حقوقه، وكذا رغبة منا في تسليط الضوء على هكذا موضوع.

وكذا العلاقة المباشرة لهذا الموضوع بتخصصنا، فإننا ارتأينا أن نبحر فيه، ونحاول تحليل جانب من جوانبه لأننا نعلم مدى اتساع وتشعب هذا الموضوع.

كما أن موضوعنا جاء رغبة منا في تسليط الضوء حول دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية.

وقد جاءت دراستنا هذه مفصلة في ثلاث فصول هي كالآتي:

الفصل الأول: في هذا الفصل تطرقنا الى الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة والذي يحتوي على:

- الإشكالية ضمت تساؤلات الدراسة.
- أهمية الموضوع.

- أسباب اختيار الموضوع: الأسباب الذاتية والأسباب الموضوعية.
- أهداف الدراسة.
- تحديد مفاهيم الدراسة التي ترتبط بالموضوع وتمثلت هذه المفاهيم في: النقابة العمالية، التنمية الوعي، الطبقة العمالية.
- الدراسات السابقة التي ارتبطت بالموضوع.
- فرضيات الموضوع ومثلت تصورات مسبقة لما نراه من نتائج من هذه الدراسة ومن ثمة وضعها في ميزان اختياراتنا الميدانية.

الفصل الثاني: في هذا الفصل تطرقنا الى:

- النقابة وما يرتبط بها من تاريخ نشأتها في دول أوروبا الشرقية والغربية وفي الولايات المتحدة الأمريكية وفي الدول العربية مرورا بجول المغرب العربي وصولا الى نشأة النقابة في الجزائر.
- تطرقنا الى ماهية النقابة وأهميتها وأهدافها ومهامها وتصنيفاتها.
- كما تطرقنا الى النظريات المفسرة لنشأة النقابة.

الفصل الثالث: وفيه دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية.

- تطرقنا الى مفهوم الطبقة العمالية.
- المراحل التي أدت الى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي.
- وفي الجزء الأخير أهمية الوعي النقابي ودور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر.

الفصل الرابع: وتم التطرق فيه للإجراءات المنهجية والدراسة الميدانية تمثلت في:

- المجال الزماني والمكاني والبشري.

- المنهج والأدوات المستخدمة في البحث.
- الدراسة الميدانية التي قمت بها على مستوى العيادة المتعددة الخدمات الحمامات – تبسة والذي على مستواها قمنا باختيار الفروض ووضعها في مجال المتابعة الميدانية، محاولا إبراز الدور الذي تلعبه النقابات في مجال زيادة الوعي لدى العامل، سواء على مستوى العيادة أو خارجها.

وبصفة عامة فإننا نهدف من خلال هذا البحث الى ابراز الدور المنوط بالنقابة في مجال زيادة الوعي لدى الطبقة العمالي وكذا تبيان النقاط التي بها نقص والتي نحاول تسليط الضوء عليها للنهوض بالعمل النقابي بصفة خاصة، ومن ثمة النهوض بالعمال بصفة عامة.

الفصل الخامس: وتم فيه تفريغ وتحليل البيانات المتعلقة بـ:

- البيانات الشخصية والعامة.
- تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري.
- الأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العمال.
- الحملات التوعوية من جانب النقابة داخل المؤسسة.
- كما تم التطرق إلى نتائج البحث حسب الفرضيات الجزئية والفرضية العامة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للبحث

1. صياغة إشكالية البحث
2. أهمية الموضوع
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الموضوع
5. تحديد مفاهيم الموضوع
6. الدراسات السابقة
7. فرضيات الموضوع

1- الإشكالية:

تتواجد النقابة كظاهرة إجتماعية في أغلب التنظيمات تنبع من خلال تفاعل الإنسان وبيئة العمل الذي تتواجد فيه، وفي مختلف علاقاته مع الآخرين في مناخ العمل.

حيث تشكل بيئة العمل مجالا خصبا لظهور النقابات بفعل تناقض واختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال وإخفاق العمال في إشباع حاجاتهم.

تعكس ظاهرة تواجد النقابة في المؤسسات وفي أغلب التنظيمات من حيث طبيعتها وخلفياتها وآثارها الكثير من الحقائق المجتمعية، لموازين القوى بين أطرافه ووسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والقنوات والأطر المتاحة لذلك، ومدلى ممارسة الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع، إذ أن النقابة تمتلك وسائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها وحل المشكلات التي يواجهونها وتحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية والتدريبية بما يخدم أهداف المؤسسة، وتقديم الإستشارات القانونية للعمال بغية زيادة وعيهم وتنويرهم على أداء واجباتهم والمطالبة بحقوقهم المادية والمعنوية.

إن ظهور النقابات ارتبط بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، وهذا التطور الصناعي أدى الى نزوح أعداد هائلة من الفلاحين الى المناطق الصناعية مما أدى توافر يد عاملة غير مؤهلة في الغالب محرومة من حقوقها ووسائل العيش الكريم إضافة الى اضطهاد العمال واستغلالهم مع عدم توفير ضمانات السلامة لهم.

كل هذه الظروف المأساوية ولدت تذمرا كبيرا لدى العمال، فنظموا صفوفهم وبدأوا بتشكيل صناديق الزمالة وصناديق التعاضد فيما بينهم، ثم ما لبثت تلك المنظمات في صورتها البدائية ومع زيادة

الوعي بين العمال حتى تطورت لتصبح منظمات أكثر اتساعا وذات أسس تنظيمية طرفا قويا وفاعلا في المنظمات الجماعية.

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا في مجتمع النسيج والصناعات اليدوية والميكانيكية.

أما في فرنسا فيعتبر قانون لوشابوليه 1791 أحد النصوص الرسمية الأولى التي دعت الى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت تحت اسم "فرسان العمل" 1860-1892.

أما الحركة النقابية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو كان ظهورها مرتبط بانتشار التصنيع على مستواها.

فالجزائر ارتبط ظهور النقابات فيها بانتشار التصنيع ونجد أن حضور الحركة النقابية في الجزائر كان يسير بوتيرة ضعيفة وهذا راجع الى نقص في الوعي من قبل العمال وعدم إدراكهم أن العمل النقابي هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافهم والدفاع عن حقوقهم والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تم اسيسه في 24 فيفري 1956 وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين ولقد بقي الحال كما هو خلال حكم الحزب الواحد حتى نهاية الثمانينات، أين فتح المجال امام حرية التعبير والتعدد الحزبي ومن ثمة التعدد النقابي الذي تمخضت عنه العديد من النقابات فيما بعد مثل: نقابة عمال التربية، المهندسون، التعليم العالين الوظيف العمومي.

ولقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة منا لتسليط الضوء على الاتحاد العام للعمال الجزائريين « UGTA » من خلال الإحاطة بجوانب عديدة ومختلفة متعلقة من حيث الدفاع عن حقوقه والحوافز وزيادة وعيه وكذا الأساليب الديمقراطية الممارسة في التنظيم النقابي.

على غرار ما سبق نهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية والعمالية وزيادة تنمية وعي الطبقة العمالية داخل المؤسسة وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي حول:

- **ما هو دور النقابة في زيادة وعي الموارد البشرية داخل المؤسسة.**

بالإضافة هناك مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة لزيادة الوعي لدى العمال.
- هل يعمل الفعل النقابي على تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري.
- هل العمال راضين فيما تقوم به النقابة من حملات توعوية.

2.أهمية الموضوع:

تتضح أهمية دراستنا هذه في:

- إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة العمل النقابي ودوره في تنمية وزيادة وعي الطبقة العمالية.
- إبراز موقف العاملين اتجاه النقابة والخدمات التي تقدمها.
- التعرف على واقع النقابات العمالية في المؤسسات الخدماتية الجزائرية.

3- أسباب إختيار موضوع البحث:

يخضع اختيار أي موضوع لعدة إعتبارات ذاتية ترتبط بإختصاص وميول ورغبة الباحث، وإعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع.

- **الأسباب الذاتية:**
  - محاولة المضي قدما في هذا الموضوع بإعتباره الدراسة الأولية في مرحلة الليسانس.
  - الإضطرابات الناتجة عن الإضرابات العمالية في معظم المؤسسات الجزائرية ومنها الخدماتية تدعوا الى دراسة موضوع النقابة في المؤسسة الجزائرية.
  - الفضول والإهتمام بالحركة النقابية على العموم والجزائرية بالخصوص.
  - الاهتمام بالتحولات السياسية والإقتصادية التي أثرت على عالم الشغل منذ الثمانينات.
  - محاولة التعرف على واقع الوعي عند العمال وعلاقته بالنقابة.
- **الأسباب الموضوعية:**
  - إثراء مجال البحث العلمي الجامعي.
  - إبراز تأثير العمل النقابي بالوعي لدى العمال.
  - توضيح الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تنمية الوعي لديهم وتطويره والنهوض به.

4- أهداف الدراسة:

لأي بحث علمي أهداف علمية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة.

وتسعى دراستنا الى تحقيق عدة أهداف وأبعاد ومن بينها:

- التعرف على تاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر ومختلف جوانبها.
- إبراز دور النقابة في تنمية الوعي لدى الطبقة العمالية.
- معرفة الخدمات التي تقدمها النقابة للعاملين من تدريب، تكوين، تثقيف، توعية.
- الوصول الى نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها في تطوير واثراء البحث العلمي.

5- تحديد مفاهيم الموضوع:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة والضرورية ي البحث الاجتماعي، ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تتشعب في معانيها ودلالاتها، ولهذا وجب تحديدها لإزاحة اللبس والغموض الذي يعتريها.[1]

وعلى هذا الأساس اعتمدت دراستي هاته على مفاهيم أساسية وهي كالتالي:

أ-النقابة العمالية: التعريف اللغوي والاشتقاقي:

كلمة النقابة باللغة العربية تعادل كلمة «SYNDICAT» باللغة الفرنسية وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "النقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد.[2]

1- حسن عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 15.

2- علي (بن داهية) وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979، مادة النقيب، ص1247.

فالمعنى الاشتقاقي يشير الى أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص والدفاع عنها ورعايتها، وعلى هذا تعني النقابة لغويا: "رهطا ممثلا من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس والدفاع عنها.[1]

أما اصطلاحا فقد لاقى المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الأطر المرجعية والأيديولوجية، واختلاف الحركات العمالية بإختلاف المجتمعات، الشيء الذي انعكس على صعوبة إيجاد تعريف جامع مانع يعترف به جميع المشتغلين في عالم العمل.

ومن الناحية السوسيولوجية فقد عرفت النقابة العديد من التعاريف:

1. تعريف "ج.كول": " بأنها (أي النقابة) تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية".[2]

   ركز التعريف على الجوانب البنائية الوظيفية للنقابة باعتبارها تنظيما رسميا له وظيفة يقوم بها وهي الدفاع عن مصالح الأعضاء.

2. كما عرفها "أحمد زكي بدوي" بقوله: "أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم"[3]

وضع هذا التعريف حرية الأفراد في الانتماء الى النقابة ووضع بناء ووظيفة النقابة المتمثلة في رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن شروط العمل وتحسين المعيشة لهم.

1- نفس المرجع، ص 1248.

2- جون ب كول، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، دون تاريخ، ص 7.

3- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983، ص297.

3. أما آلان تورين «ALAIN TOURAIN» يقول: "أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم (ATTAQUE) الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل"[1] ويركز هذا التعريف على الدفاع عن مصالح العمال في حالة تغول أرباب العمل والهجوم في حالة إذا النقابة في وضعية القوة لانتزاع أكبر قدر من المكتسبات للعمال.

إن ما يمكن استنتاجه من هذه التعاريف هو اختلافها حول مفهوم النقابة فهي تعكس اختلاف الظروف وواقع الطبقة العاملة ووضع النقابات واختلاف دورها وأهدافها والمنطلقات الفكرية والأيديولوجية والبيئية...

فهي تتأثر بخصوصية المجتمع الذي تنتمي اليه ثقافيا وتاريخيا واجتماعيا وسياسيا واقتصاديا وفي كل المجالات.

ونجد النقابة في الجزائر قد تأثرت بخصوصية المجتمع الجزائري إذ تحولت وظيفتها تبعا لتحول النظام الاقتصادي والسياسي للمجتمع.

ففي سنة 1976 عرف "الميثاق الوطني الجزائري النقابة على أنها تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة إشتراكية"[2]

يبين التعريف أن وظيفة النقابة تنحصر في توجيه وإرشاد وتربية وتنظيم العمال، وهي تابعة للدولة.

وقد جاء تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع بأن " النقابة هي عبارة عن منظمة عمالية مطلبية حرة ومستقلة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن ارباب العمل، وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري"[1]

1- Alin Tourain, Sociologie de l'action, édition de seuil, paris, 1965, p346.

2- الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والإشهار، رغاية، الجزائر، ص69.

ركز هذا التعريف على وظيفة وبناء النقابة واستقلالها الذاتي وعلى حريتها، كما بين الأفراد الذين ينخرطون فيها وهم الأجراء الذين يتلقون أجورا نظير المجهودات التي يبذلونها من خلال عملهم.

نستشف مما سبق أن النقابة:

- تتكون من العمال الذين لهم مصالح في المؤسسة.
- يشكل هؤلاء العمال تنظيما رسميا يعتمد على مبدأ الإرادة والحرية.
- هذا التنظيم يكون مستقلا.
- تتحدد مهمة هذا التنظيم في الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم.
- يستخدم وسائل عدة للحفاظ على مصالح العمال وتحقيق مطالبهم.

وفيما يلي تقديم التعريف الإجرائي يتماشى وأهداف هذه الدراسة ويكون كالتالي: النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية هي: عبارة عن تنظيم يكوّنه العمال منظم من أجل حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وتنمية وعي المورد البشري داخلها.

ب-التنمية:

"مفهوم التنمية في اللغة العربية مشتقة من لفظ "نمى" بمعنى الزيادة والانتشار، أما لفظ النمو من "نما" ينمو نماء فإنه يعني الزيادة، ومنه ينمو نموا، والتنمية هي عملية تستهدف النهوض بالمجتمع الى وضع أفضل مما هو عليه في كافة جوانب النشاط الإنساني، الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والسياسي يقصد تحسين مستوى حياة الفرد والمجتمع في كل المجالات"[2]

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990، ص5.

2-إبراهيم عواد المشاقبة، هايل عبد المولى طشطوش، مهارات تطوير الأداء والذات، دار جرير، عمان، سنة 2005، ص. ص 4، 6.

جـ-الوعي:

الوعي لغة: الحفظ والتقدير وسلامة الفهم والادراك، ويرى علماء النفس أن الوعي هو شعور الكائن الحي بما في نفسه وما يحيط به.[1]

إصطلاحا: " فقد عرفه بدوي على أنه العمل الذي بقوم به الفرد في الجماعة والسلوكيات الصادرة عنه خلال القيام بهذا العمل، بغض النظر عن طبيعة الفرد وجنسه.[2]

والوعي هو إدراك الفرد لواقع محيطه وشؤون حياته من خلال تحويل معارفه النظرية الى أفعال وسلوكيات عملية.

"وهو الإدراك والتنبه والفهم للنفس والعالم الخارجي وللإنتماء الاجتماعي وينتج عن التأمل للعالم الموضوعي والعمل والفعل الاجتماعي بكل أوجهه، ويؤدي الوعي الى إتخاذ مواقف فردية وجماعية عملية أي أن الوعي مرتبط بالسلوك، وتلعب اللغة دورا مهما في عملية الوعي، أما في علم النفس فيستخدم معنى الشعور".[3]

د- الطبقة العمالية:

الطبقة العاملة هم أولئك الذين لا يملكون إلا قوة عملهم ليبيعونها للرأسمالي، الذي يخضعها للرأسمالي، أي يستخدمها في إنتاج فائض القيمة في التراكم في توسيع رأس المال.

الطبقة العاملة هي كل عضوي يعد جزءا من عضوي أكبر منه وهو المجتمع الرأسمالي في كليته.

تعريف ماركسي: الطبقة العاملة هي تتكون ممن يدخلون في علاقة إنتاج رأسمالية لإنتاج فائض القيمة.

1- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مطابع قطر الوطنية، دار الكتب الوطنية، قطر، 1985، ص 1044.

2- بدوي أحمد زكي، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1992، ص 352.

3- عبد الوهاب الكيالي وآخرون، موسوعة السياسة، الجزء السابع، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1994، ص 295.

الطبقة العاملة هي كل من يساهمون في تحقيق فائض القيمة.

التعريف الإجرائي:

الطبقة العمالية هي تلك الفئة التي تخضع جهدها أو نشاطها المهني تحت تصرف رب العمل لغرض الكسب والربح وبالتالي تدخل في علاقة إنتاج.

6- الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة تراثا مهما ومصدرا خصبا للدارسين والباحثين، إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع دراستهم وأبحاثهم.

وسنحاول في هذه النقطة استعراض بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع دراستنا.

1. " دراسة شطيبي حنان 2009 – 2010: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أومعرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة".[1]

وقد تم إجراء هذه الدراسة في جامعة منتوري بقسنطينة.

وقد إعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية من الأساتذة والعمال عن طريق إستخدام الإستمارة حيث ضمت عينة البحث 376 فردا ما بين أساتذة وعمال، فعينة الأساتذة تتشكل من 148 أستاذا ما نسبته 8% من إجمالي الأساتذة، أما عينة العمال تتكون من 228 عاملا ما يمثل 10% من مجموع العمال.

1- شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009.

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج التاريخين الوصفي، التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة وقد تم الإعتماد على هذه المناهج للغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة الى وصف الظاهرة، جمع المعطيات والبيانات وتبويبها وتحليلها وإستخلاص النتائج.

حيث تطرقت الدراسة الى التساؤل المحوري التالي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

كما طرحت مجموعة من الفرضيات أهمها:

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.
- الحركة النقابية للعمال والأساتذة تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.
- العمال والأساتذة راضين عن نقاباتهم.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- نسبة الإنخراط في التنظيمين النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما إقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتنخفض كلما إرتقينا فيه.
- ان العوامل المفسرة لإنخراط الأساتذة في نقاباتهم يرجع بالنسبة الى السبب الاجتماعي، وهو الحصول على سكن بالنسبة للرتبتين المهنيتين: أستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس، علما أن هذين الرتبتين هما الأكثر إنخراطا في المجلي الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- أما بالنسبة للعمال فالسبب الرئيسي لإنخراطهم يعود الى رغبتهم في المشاركة في السلطة، ذلك لو تعمقنا في الأمر لوجدنا أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المسيطر على الشؤون الاجتماعية في جامعة منتوري بقسنطينة، ولهذا أراد العمال الإنخراط فيه.

- إن رأي الأساتذة والعمال في نقابتهما هو أنهما لا تدافعان على حد السواء بجدية وقوة عن مصالحهما، وأن نقابتهما غير مستقلة فعلا عن الجهة الوصية بالإضافة الى جل ما حققته من مكتسبات لا تتعارض مع مصلحة الإدارة ولا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه، وهي أساسا تتمثل في تحسين ظروف العمل.
- إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع الى أن هاتين الأخيرتين لم تستطيعا كسب ثقة ممثليها.
- لقد أثبتت نتائج البحث عن علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية، والرضا الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد السواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيتهم.

2. "دراسة جمال رجب، جلال الدين مانع، ربيع صوالحية: النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، رسالة ليسانس، جامعة تبسة، 2013.

وقد تم إجراء هذه الدراسة بالمركز النفسي البيداغوجي تبسة.

إعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع البحث الذي يتكون من 106 مفردة.

واستخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل كمنهج أساسي لدراسة الموضوع، حيث يتم التطرق الى دراسة جميع مفردات المجتمع محل الدراسة.

كما تطرقت الدراسة الى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى إنتشار التمثيل النقابي في صفوف العاملين داخل المنظمة؟
- ما الأهمية التي تكتسبها النقابات في الحياة الاجتماعية للعامل؟
- ما مدى تحقيق النقابات للأهداف المرجوة من قبل العمال؟

أما فرضيات الدراسة تمحورت حول:

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول الأداء النقابي والخدمة الاجتماعية.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول علاقة التنظيم النقابي بالأساليب الديمقراطية.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من وراء هذه الدراسة ما يلي:

- النقابة ذات أهمية كبرى في تصور نظري لدى جميع العمال.
- للعمال مطالب كثيرة، لكنهم يضعون المطالب المادية في الطليعة والأكثر الحاحا.
- تقوم النقابة بتوزيع بعض المنشورات حول العمل النقابي، لكنها لا تعمل على إضفاء شفافية أكبر على عملها والإكتفاء بدور الوسيط في توزيع أشياء مادية.
- النقابات بصيغها الحالية وحسب القوانين المختلفة للدولة والتي تحكم هذا المجال لا تبعث على الأمل بتطور العمل النقابي في المستقبل القريب، ومن ثمة المساهمة في الرقي بالعامل الجزائري.
- النقابات بالرغم من السلبيات المختلفة لكنها تملك أهمية بالغة لدى كل عامل، كما أنها تعتبر أساسية في حياتهم العملية مما يجعل الدارس يحمل فكرة أن العمال أصبحوا يحافظون على النقابة لا الدفاع بواسطتها عن حقوقهم.

3. دراسة جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير 2012-2013 وتم إجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة.

تطرقت هذه الدراسة الى السؤال المحوري التالي:

ما إنعكاس التحولات السياسية والاقتصادية على هيكلة التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

كما تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما طبيعة هيكلة النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- ما هي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- ما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية على تحقيقها؟
- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال؟

أما فرضيات الدراسة فتمحورت حول:

الفرضية العامة:

- يتحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل كالهيكلة التنظيمية ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

الفرضيات الجزئية:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلة.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الهداف.

المنهج والعينة:

ولقد إعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي واكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج والذين يقع عليهم عبء العمل والإنتاج وتم إستعباد عمال الإدارة العامة وكذلك العمال الغير دائمين وعمال السكرتارية والسائقين وعمال الخدمات.

وقد استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو المنهج الملائم لتفسير وتحليل البيانات المتحصل عليها من الواقع الميداني المعاش للنقابة.

وقد لجأت هذه الدراسة الى استخدام الإستمارة كأداة رئيسية للبحث وجمع البيانات مع الإستعانة ببعض الأدوات الأخرى التي تعتبر كمكملة له كالمقابلة والملاحظة.

ومن أهم النتائج المتوصل لها من وراء هذه الدراسة:

أن دور النقابة هو تحقيق المصالح العمالية سواء الاجتماعية أو المهنية، فإن النقابة تقوم بإستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوى الى المسؤولين والإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالإحتجاجات فتقييد الإنتاج ثم المفاوضات الجماعية وهذا في أغلب الأحيان.

والنقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية الثلاثة أفرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وتغيره وهي تحمل خصوصياته في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية باستمرار، نجد دورها يتلخص في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، هذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها.

7. فرضيات الموضوع:

" استنادا الى ما ذكرناه سابقا وتحقيقا لأهداف الدراسة جاءت فرضيات البحث، ومهما يكن فإن الفرضية ليست قانونا علميا وإنما هي تقدير واستنتاج مبني على معلومات سابقة أو نظرية أو خبرة علمية"[1]، فهي أشبه ما يكون ببوصلة للباحث " يقوم الباحث بصياغتها وتبنيها مؤقتا لتفسير بعض الحقائق أو الظواهر التي يلاحظها ويسترشد بها الباحث والدراسة التي يقوم بها، بمعنى أنها تمثل إجابات محتملة أو مبدئية لتساؤلات البحث". [2]

وعليه فقد تمت صياغتها بناء على تساؤلات الإشكالية ومؤشراتها في شكل فرضية عامة وفرضيات أخرى جزئية على النحو التالي:

الفرضية العامة:

هناك تباين بين تطلعات المورد البشري والأداء النقابي.

1- خيري خمش: علم الإجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، عمان، 1999، ص 264.

2- علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، 2006، ص 62.

الفرضيات الجزئية:

1. يعمل الفعل النقابي على تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري.
2. الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة لزيادة الوعي لدى العمال هي: التكوين، التدريب التحسيس، الإعلام.
3. العمال غير راضين عما تقوم به النقابة من حملات توعوية.

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي والنظري للنقابة

أولا: نشأة النقابة

1. نشأة النقابة في أوروبا الغربية
2. نشأة النقابة في أوروبا الشرقية
3. نشأة النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية
4. نشأة النقابة في الدول العربية
5. نشأة النقابة في دول المغرب العربي
6. نشأة النقابة في الجزائر

ثانيا: ماهية النقابة

- التعريفات

ثالثا: أهمية العمل النقابي

رابعا: أهداف العمل النقابي

خامسا: مهام النقابة

1. المهمة الاقتصادية المادية
2. المهمة الاجتماعية
3. المهمة النفسية
4. المهمة التنظيمية والتثقيفية

سادسا: تصنيفات النقابة

1. تصنيف على أساس العمل الاجتماعي
2. تصنيف على أساس السياسة النقابية

سابعا: النظريات المفسرة لنشأة النقابة

1. النظرية الاجتماعية
2. النظرية الأخلاقية
3. النظرية الثورية
4. نظرية المضامين الاقتصادية
5. النظرية السيكولوجية
6. النظرية السياسية

أولا: نشأة النقابة

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي.

ومن الطبيعي أن تكون النقابات وظهورها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود "العمال المأجور" مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العمالية، ولهذا نجد أن الطبقة العاملة –الطبقة الجديدة– قد وجدت وتكونت نتيجة هذا التطور، وكان الخيار الوحيد أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي والجشع الرأسمالي.

ومن خلال الاطلاع ودراسة تاريخ نشوء الطبقة العاملة نجد أن نضالاتها الأولى كانت عفوية وبعضها توجه لتحطيم الآلة متصورا أنها سبب الذي حل ويحل بها، ولم تتوصل إلى جوهر الاستغلال للرأسمالية وأصحابه القلة، ولقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة ومختلفة.

لقد أدى الاستياء من الاستغلال الرأسمالي إضافة إلى تفشي البطالة ومبدأ الحركات الإضرابية التي كانت هي الأخرى غير منظمة إلى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية، وأثناء هذه النضالات والإضرابات تطورت الحركة العمالية مما أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات، حيث تم تعريفها ببوادر الحركة العمالية.

إن نشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفا وحسب الظروف التاريخية الملموسة لكل بلد من البلدان، وهذا ما سنحاول معرفته في هذا الفصل من فصول البحث.

1- نشأة النقابة في أوروبا الغربية:

"يجمع مؤرخو الحركة العمالية أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية، مهدها الأول، كان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج، كرسه انتصار الطبقة البورجوازية الصاعدة وتفسخ الإقطاع"[1].

لقد كانت انجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة لا يزيد عدد سكانها عن ثلاثة ملايين نسمة، ولكن في تلك الحقبة بالذات ظهر نهوض ملحوظ في اقتصادها، وبفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة والمتقدمة على أكثرية البلدان الأخرى، هذا التطور أدى إلى تغيير البنى التقليدية وسمح بالانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة "حالة المجتمع الصناعي"، وأخذ العمال بعدا مفهميا جديدا، صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة، وتركزها في مساحات أقل اتساعا "المصانع"، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل، ليتحول ملكا لأرباب العمل مدة العمل التي تحدد من طرفهم.

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم، ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم استغلال أرباب العمل، ولعل هذا فحوى قول "ميشال كروزيه"*: " إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يمليها التصنيع"[2] وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا، وامتدت لكثير من البلدان حتى تلك البلدان المستعمرة.

1- دريس بالكعبيات: اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علوم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987، ص8.

* ميشال كروزيه: Michel Crozier (1922- 2013) عالم اجتماعي فرنسي، من أهم مؤلفاته التحليل الاستراتيجي للتنظيمات.

2- جورج فريدمان: رسالة في سيسيولوجيا العمل، ت: حسن حيدر، ط1، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص216.

إن التحولات الملمح لها في قول "كروزيه" تمثلت في انتشار العمل الآلي وإظهار قيمة العمل الصناعي في الخلق والإبداع وإنتاج الثروات المختلفة.

مما فتح مجال المنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس أموالهم وتحقيق مزيد من الأرباح، كما ساعد هذا التحول على الاستغناء عن المهارات التي كانت سائدة في ظل النظام الحرفي، وتحرر العمال من الأعمال الشاقة مما سهل تشغيل النساء والأطفال مقابل أجور زهيدة لمدة عمل تصل إلى (18) ساعة في اليوم، ولذلك عاش العمال الذين جذبهم العمل الصناعي كل مظاهر الاستغلال لانعدام أدنى شروط الحماية، وامتلاك أرباب العمل سلطة مطلقة في المصنع، فهم الذين يستغلون العمال ويحددون أجورهم ومدة عملهم، كما يفصلونهم عن العمل متى شاءوا، لذلك كثيرا ما كان يسرح العمال خلال الأزمات الاقتصادية، وذلك بعد استهلاك قوة عملهم أو في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية[1].

وعليه نضجت الدعوة من الطبقة العاملة للرأسمالية والوقوف وجه سياستهم الاستغلالية التعسفية المبنية على النهب ووفق مصالحها.

لقد ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمهم إلى البرلمان، وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم عمل ساعة واحدة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي يترددون عليها، وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات"[2].

1- جان بياريو: الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري: منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1975، ص99.

2- جورج لوفران: الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي: منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1980، ص9.

ثم تبع ذلك محاولات أخرى للغرض نفسه في قطاعات صناعية مختلفة، لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل على سواء رغم محدودية مطالبها.

ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات مختلفة لهذه التنظيمات مثل جمعيات مساعدة العمال، نوادي الصداقة (**Friendly Clubs**)، وذلك بهدف إعطائها طابعا إنسانيا، يتمثل في تضامن العمال وتقديم المساعدات الخيرية لهم.

وقد تجسدت تلك المعارضة على الخصوص في القوانين التي تمنع تكوين النقابات، ففي بريطانيا مهد الثورة الصناعية صدر قانون 1718 يمنع إنشاء الجمعيات وقد سجلت اضطرابات عديدة لغرض الحصول على حق تشكيل الجمعيات النقابية لاسيما أمام تعنت الحكومات والبرجوازية.

ففي انجلترا تحصل العمال على حق تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1829، بعد صراع مرير مع البرجوازية حيث بقي البرلمان الانجليزي يعارض وجود الجمعيات لاسيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال، وفي عام 1884 شكل روبرت أوين تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 500 ألف عامل.

وقد شهدت فترة ما بين (1848- 1890) تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطون في النقابة وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن (اتحاد عمال المناجم، الميكانيك)، يلتقي ممثليهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890، أين ظهرت جمعيات أخرى توسعت لعمال الموانئ والسكك الحديدة عرفت بالاتحادات المهنية، ثم الاعتراف بها رسميا سنة 1871، واتخذت أشكالا فيدراليات في مجالس للاتحادات المهنية 1900[1].

1- عبد المنعم الجبلي: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، (د.ط)، (د.ت)، ص23.

وتحت تأثر النقابات البريطانية تأسست نقابات عمالية في البلدان الأوروبية، وقد كانت ظروالتأسيس متشابهة تقريبا، ليس على نطاق أوروبا فحسب بل في بلدان عديدة من العالم.

"وفي ألمانيا توسعت ما بين (1830- 1870) حيث استطاع عمال صناعة القبعات تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى انتهت سنة 1848 إلى تأسيس 250 نقابة، لكن أمام التفكك السياسي الأماني وتأسيس الجمعيات العمالية المعارضة لكي تدخل من قبل الدولة تفرقت هذه النقابات عام 1854[1].

وبعدها تأسست الجمعيات العمالية بتأثير اشتراكي التي كانت من أهدافها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، كما أنه نظرا لسيطرة العلاقات الحرفية في ألمانيا بحكم أن الطبقة العاملة سنة 1855 لم تكن تشغل سوى 4 % من مجموع الفئات النشيطة جعلت النقابات الألمانية إصلاحية في حركاتها وإستراتيجية عملها.

كما عرفت النقابة ألمانيا ثلاثة اتجاهات تأثرت بالوضع السياسي في الاتجاه الأول اشتراكي بينما الاتجاه الثاني كان منبثقا عن الليبرالية، في حين تأسس الاتجاه الثالث عام 1894 بعد ظهور النقابات الكاثوليكية، توسعت لتضم اتحاد مهني يضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالاتحاد العام للنقابات المسيحية.

"وبالرغم من أن عدد المنخرطين في النقابة ذات الاتجاه الاشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثين يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية تورية على مستوى الطرح والأفكار وإصلاحية في حركتها اليومية[2].

أما فرنسا التي تعتبر آخر الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحى العمال من أجل انتصارها، صدر قانون لوشابوليه عام 1791 الذي

1- جحا زهير: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة 02، 2012-2013، ص45.

2- George lefrane, le syndicalisme dans le monde, Edition que sais-je ? Ti, 1975, p17.

يمنع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية وتحرم الإضراب "عرفت فرنسا في الفترة بين (1846- 1904) تعددية نقابية ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها:

- الكنفدرالية العامة للشغل **C.G.T**.
- الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال (**C.F.D.T**).
- قوى العمال (**F.T**).
- الكنفدرالية العامة للعمال المسيحيين (**C.G.T.C**)"[1].

عاش العمال بؤسا وشقاء وانخفاض في الأجور وازدياد ظروف العمل سوءا خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق كان ضد زيادة الأجور، وقد استندت السلطات في ذلك على زعم مفاده أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي لأمام التطور الاقتصادي.

2- نشأة النقابة في اوروبا الشرقية:

تختلف النقابات في مجتمعات أوروبا الشرقية عن مثيلاتها في مجتمعات أوروبا الغربية، من حيث المبادئ والأهداف، وكذا من حيث علاقتها بالإدارة وملائمة السلطة، فهي نقابات تشارك في تنفيذ السياسة الاجتماعية والاقتصادية نظرا لأنها تقوم على مبدأ الملكية لوسائل الإنتاج، وما يمثل فيها الحزب الواحد مصدر كل السلطات، وبالتالي فإن النقابات تعمل إلى جانب أجهزة الدولة الأخرى وتحت وصاية الحزب بتنفيذ أهداف المجتمع.

ويمكن ذكر بعض النماذج الاجتماعية لتوضيح دور النقابة في هذه المجتمعات مع التركيز على النموذج السوفياتي والنموذج اليوغسلافي نظرا لكونهما يمثلان تقريبا الخصائص المشتركة لهذه المجتمعات.

1- عيوش حورية: إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة ماجستير، الجزائر، 2005- 2006، ص65.

لقد نتج عن الإضرابات العفوية التي شنها العمال سنة 1870 في روسيا تكوين جماعات من العمال على شكل نقابات تطالب بحق العمال في الراحة وزيادة الأجور والخدمات الاجتماعية، "لقد انبثقت النقابات الروسية بعد تأسيس الحزب الماركسي للطبقة العاملة وسارت عملية تكوينها تحت قيادة مباشرة وبفضل الدفاع المثابر عن مصالح الطبقة العاملة استطاع الحزب الماركسي في روسيا الذي كان وثيق الارتباط بالطبقة العاملة وادخل عليها الوعي الاشتراكي أن ينال سمعة حكم في أوساط النقابات"[1].

عند خرف عام 1917 لحظة انتصار ثورة أكتوبر التي تعتبر أول ثورة على النظام الرأسمالي منذ الإعلان عن البيان الشيوعي سنة 1848 تحددت أهداف النقابة وأصبح دورها جديد من الناحية النوعية فهي حد قول لينين: "تمر بأعظم انعطاف في نشاطها كله وتصبح البانية الرئيسية للمجتمع لأنه لا يمكن أن يبنى المجتمع الجديد غير الجماهير المتعددة الملايين"[2].

ومنذ انعقاد مؤتمرها الأول –في ظل النظام الاشتراكي–تحددت أهدافها في المشاركة مع هيئات أجهزة الدولة في بناء الاشتراكية في الاتحاد السوفياتي.

إن النقابات السوفياتية تنظم في مؤسسات ليست ملكية خاصة كما في النظام الرأسمالي بل هي ملك للمجتمع بأسره، وهي تعمل في مجتمع تعود فيه الدولة لتشغيله وتدعم النقابات بمختلف الأشكال بالدرجة الأولى بإعطائها مساعدات مادية كما تضع تحت تصرفها أماكن لعملها تزودها بحقوق واسعة بالإضافة إلى إعطائها فرص المبادرة التشريعية، "أما في يوغسلافيا فقد عرفت نظام التسيير الذاتي للمؤسسات بواسطة مطالب العمال حيث يتميز هذا النوع بإعطاء المؤسسات نوعا من اللامركزية في تسيير شؤونها، وذلك بمنحها نوع من الاستقلالية في تنظيم العمل، الإنتاج، التوظيف...إلخ، لكن تبقى

1- أوتكين: ماهي النقابات؟ ، مكتبة الأسد، دمشق، (د.ط)، (د.ت)، ص16.

2- جحا زهيرة: مرجع سابق، ص49.

الإدارة هي صاحبة سلطة القرار على مستوى المؤسسات، وهذا ما أكدته النقابة سنة 1975، بإظهار هيمنة التكنوقراطية على تسيير المؤسسات"[1].

"وفي بولونيا أدت إصلاحات 1973 التي كانت تهدف إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية للعمال وتنشيط الاستثمار، بالاعتماد على الإستدانة الخارجية إلى نتائج عكسية بحيث زادت أوضاع العمال ترديا، ونتج عنها عجز مالي في ميزانية الدولة"[2].

مما مهد إلى أحداث سنة 1981 وتأسيس نقابة التضامن من طرف العمال التي تحولت فيما بعد إلى حزب سياسي معارض تمكن في النهاية من إسقاط النظام الاشتراكي في بولونيا.

3- نشأة النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية:

أولت السلطات الأمريكية اهتماما وتقديرا واسعين للحركة النقابية حيث أنها كانت تستدعي القياديين كلما اقتضت الضرورة وعلى كل مستويات الحياة الأمريكية، فالمؤتمر يستدعيهم للأخذ برأيهم في عدد لا بأس به من المسائل الاقتصادية والاجتماعية، والرؤساء الأمريكيون يطلبون منهم أن يشاركوا في عدة لجان ويستشيرونهم حول مواضيع سياسية ذات طبيعة معقدة، واليوم نراهم يتقاضون مع أرباب العمل الأمريكيين لأخذ القرارات فيما يخص الأجور، الظروف الصحية، المساعدة الاجتماعية والتقاعد في أكبر القطاعات الاقتصادية، وهذا ببناء نماذج والتي تعرض للآخرين قصد النقاش.

هكذا فكل القطاعات الاجتماعية كان لها دور في الحركة النقابية في أمريكا، فالزنوج إبان فترة التمييز العنصري كان لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم حيث أنه "وخلال سنوات الثلاثينات شارك الزنوج بشكل فعال في تأسيس نقابات متعددة وفي عدة قطاعات صناعية كصناعة السيارات، النقل بأنواعه، وحتى في الصناعة"[3]. دون أن ننسى دور المرأة في الحياة النقابية الأمريكية

1- Yvan Craipeau, ces pags que l’en dit Socialistes, edition presse de l’imprimerie cobiere, paris, 1982, p27.
2- Yvan Craipeau, opcite p 267.
3- R, Brooks Thomas, le labeur et la lutte, Histoire du mouvement ouvrir, américain, ed : Econo. Mica, Paris, 1983, Préface pour l’édition française , p 210.

حيث أن النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ أن بدأن يعملن في مصانع الخيط لإنجلترا الجديدة في بداية القرن التاسع عشر (19)، كنقابات الخياط، فالنساء اللواتي تعملن دوما تطلبن بأن يولى لهن أكبر قدر من الاهتمام، وهذا فيما يخص المسائل التي تهمهن كأوقات العمل، الامتيازات الاجتماعية، وهذا قصد مساعدة النساء اللواتي يجب أن تعتنين بأطفالهن، فالنقابة في الولايات المتحدة الأمريكية تجسدت حتى في بعض الرؤساء كالرئيس الأسبق "كينيدي" والذي كان لديه معرفة مهمة بالنقابات، حيث التحق بالبيت الأبيض وبحوزته اثنا عشر(12) سنة من التجربة البرلمانية للشؤون النقابية، "فبداية حكم كينيدي اتسمت بالآمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية حيث انتظرت النقابات مدة ثمانية سنوات لكي يصبح لهم صديقا في البيت الأبيض"[1].

غير أن هذه التنظيمات النقابية سرعان ما انهارت نتيجة الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية سنة1837، ولكن سرعان ما عاودت الحركة النقابية تنظيم نفسها وفق للاتحادات العمالية البريطانية تحت اسم "فرسان العمل"، وفي حوالي 1870 لجأ فرسان العمل إلى السعي للمساومة الجماعية مع أصحاب العمال لتخفيض ساعات العمل وتطبيق يوم عمل من ثماني (08) ساعات بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل.

وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا، واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر (19) في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال.

1- R, Brooks Thomas, Opcit, p215.

4- نشأة النقابة في بعض الدول العربية:

"إن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات، أي بعد دخول الرأسمالي الكولونيالي، حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على إثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهور الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي"[1].

باعتبار أن تحرر العمال وتحسين ظروفهم لن يتم إلا من خلال الحصول على الاستقلال الوطني، ولهذا ارتبطت منذ ظهورها بحركة التحرير الوطني سياسيا واقتصاديا، حيث كان العمال في طليعة مناهضي الاستعمار والساعين إلى التحرر وإزالة أسباب التخلف.

في مصر بدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي، وتم تأسيس أول نقابة عام 1899، حيث مارس العمال المصريون الإضراب منذ 1891، بحكم اليد العاملة الموزعة على العديد من الأنشطة الاقتصادية، للدفاع عن مصالحهم والتعبير عن المشكلات الاجتماعية والمهنية التي يعانون منها.

ولقد كان مجموع العاملين في هذه المصانع ما يقارب 30 ألف عامل، وبعد عهد محمد علي تم إنشاء السكك الحديدية وإنشاء ترام القاهرة والإسكندرية، ثم معامل الدخان والزيوت والصابون...الخ.

إن أول إضراب عمالي في مصر حدث عام 1882، قام به عمال تفريغ الفحم في بور سعيد خص قضايا مطلبية طالب بها العمال، وبعد الحرب العالمية الأولى استمرت الطبقة العمالية المصرية في نضالاتها واحتجاجاتها الواسعة.

1- أحمد الرفاعي: من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، نوفمبر 1969، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982، ص441.

"وبعد قيام الثورة عام 1958 أصدرت التشريعات التي تنص على حق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وبذلك تم تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال سنة 1975[1].

ثم صدرت بعد ذلك تشريعات تتعلق بتنظيم العمل النقابي، منها قانون رقم 135-1976 المعدل بالقانون 01-1981 المتضمن تنظيم نقابات العمال، ثم قانون رقم 100-1993 المتعلق بتنظيم الانتخابات في النقابات المهنية، حيث أعطى المشروع حق إنشاء النقابات لجميع العمال في جميع القطاعات باستثناء أصحاب الأعمال الحرة.

"وفي سوريا نشأت الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية، والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملة التصنيع في سوريا حديثة تقريب لاسيما بعد الاستقلال الوطني وكذا بعد الحرب العالمية الثانية"[2].

لقد تم إنشاء النقابات العمالية في سوريا عام 1925 دون إنجازات قانونية، وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابة دورا متميزا، كما قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب وإنما على نطاق سوريا كلها، وتم تشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسة منظمة ضد السياسة الاستعمارية.

لقد ناضلت الطبقة العاملة في سوريا طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي، وفي كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي، وضد الاستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الاجتماعي للشعب السوري وجماهيره الكادحة.

"أما في لبنان يعتبر قانون 23 سبتمبر 1946 أول تشريع لتنظيم النشاط النقابي، ثم تلته عدة تشريعات أخرى تهدف إلى تنظيم علاقات العمل منها قانون 1951 المتعلق بالحماية الصحية والوقاية في

1- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر، 2007، ص108.

2- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر 1979، ص48.

المؤسسات، والقانون 1964 المتعلق بتنظيم عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم لحل منازعات العمل"[1].

لكن ما نستنتج من واقع النقابة في لبنان أنها تعمل تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها، وما يزيد من ضعف النقابات اللبنانية وتسييسها وسيطرة التيارات الفكرية والسياسية عليها، كذلك تأثرها بالأحداث السياسية والاقتصادية في لبنان، وفي مقدمتها الحرب الأهلية، (1975) التي مازال المجتمع يعيش على وقعها، وتعاني من آثارها المدمرة إلى يومنا هذا.

"وفي السودان ظهر العمل النقابي في فترة متأخرة، لأنها لم تعرف العمل الصناعي إلا في فترة متأخرة من تاريخها، حيث أن النقابات تأثرت بالأفكار الشيوعية القادمة من مصر، وتأثرت أيضا بعدم الاستقرار السياسي نتيجة الصراعات الشخصية على السلطة"[2].

ورغم التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في السودان، والاعتراف بالتعددية السياسية وإدعاء الديمقراطية إلا أن المجتمع المدني لم يفلت من قبضة النظام العسكري المحتكر للسلطة، ولعل ما حدث بعد قيام ما يعرف في الخطاب السياسي في السودان بثورة الإنقاذ، حيث قامت السلطة بحل النقابات في السودان وإغلاق مقراتها وتجميد نشاط قياداتها واعتقال بعض منهم خير مثال على ذلك.

أما في دول الخليج فإن النشاط الاقتصادي مرتبط بالعوائد النفطية، لذلك فإن التنمية ليست وليدة التطور المرتبط بقوى الإنتاج، بل يعود أساسا إلى وفرة مداخيلها من النفط، ساعدها على تحسين مستوى المعيشة وإقامة المرافق العمرانية والاجتماعية وإنشاء بعض الصناعات.

والملاحظ أن دول الخليج تعتمد في الغالب على العمالة الأجنبية خاصة في الأنشطة الإنتاجية والخدمات، بينما مجال المال والأعمال والمقاولة والتجارة تختص به الطبقة الريفية.

1- رياض عبد الحميد: المؤسسات الاجتماعية والسياسية في الدول الحديثة، النموذج اللبناني، دار النهضة للنشر، بيرو، لبنان 1978، ص45.

2- أحمد الرفاعي: مرجع سابق، ص452.

"وتتمثل نسبة العمالة الأجنبية في دول الخليج سنوات (1980-1985) 59.7% من مجموع السكان"[1].

"إن هذا الوضع ساعد هذه الدول على تهميش الحركة العمالية حول القضايا المتعلقة بالحقوق النقابية والحريات الفردية والجماعية والديمقراطية.....

بل أن هذه الدول لم تعترف لحد الآن بإنشاء التنظيمات السياسية والنقابية، كما لم تصادق هذه الدول على الاتفاقية العربية رقم 1977/47 والاتفاقية بين الدولتين رقم 1948/87 ورقم 1949/98 بشأن الحقوق والحريات النقابية"[2].

5- نشأة النقابة في المغرب وتونس:

لقد تطور العمل النقابي في تونس بتطور الرأسمالية خلال الربع الأول من القرن العشرين، وكما هو معروف فإن التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في كثير من البلدان المستعمرة.

"لقد تأسست نقابات عديدة عام1919 ومنها اتحاد النقابات التابعة للاتحاد العام للعمال التونسيين (س.ج.ت)، وانظم العمال التونسيون لهذا الاتحاد ولكن قيادتها لم تقف إلى جانب مطالب العمال التونسيين، مما أدى إلى انفصالهم عنها، وبرز محمد علي مؤسس أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيين"[3].

ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية في تونس هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطوير الحركة النقابية وساندتها وقدمت لها ما تستطيع من رجال وأموال، حيث كان الشيوعيون في أكثر وأهم المراكز الحساسة للتنظيم النقابي، ونشير هنا إلى أحداث جانفي 1978 في تونس نتيجة قمع المظاهرات المطلبية التي نظمتها النقابة في عدة مدن واعتقال وسجن القادة النقابيين من

1- خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص117.

2- جحا زهيرة: مرجع سابق، ص58.

3- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية: مرجع سابق، ص290.

طرف النظام التونسي، والتي قال بشأنها "لحبيب عاشور" الأمين العام للاتحاد التونسي للشغل آنذاك وأحد مؤسسي النقابة التونسية سنة 1946:"إنها الأزمة الأكثر خطورة في تاريخ الحركة النقابية".

"أما الحركة النقابية في المغرب وأبرزها الاتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1955، ويرتبط بحزب الاتحاد الوطني للقوة الشعبية، بالإضافة إلى اتحاد الشغيلة المغاربية الذي تأسس سنة 1960 ويرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة، وكذلك الكنفدرالية الديمقراطية للشغل التي تأسست سنة 1978، وترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوة الشعبية، يتبقى الطابع المميز في مناخ لهذه النقابات هو الطعن والتسييس وارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة وغياب ممارسات الحريات النقابية"[1].

6- نشأة النقابة في الجزائر:

لقد مرت نشأة الحركة العمالية في الجزائر بمرحلتين:

- **المرحلة الاستعمارية**: كانت الجزائر في مطلع القرن التاسع عشر (19) بلدا زراعيا ريفيا إذ أن 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع دخول الاستعمار وتجريده الجزائريين من الملكية أصبح عدد كبير من السكان دون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة تكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم، في الزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام الشيء الذي سمح ببروز نواة عمالية كانت تعيش ظروفا قاسية.

"إن الفئات الاجتماعية الرئيسية للطبة العاملة في الجزائر كانت تتكون من ثلاثة أقسام رئيسية وهي البروليتاريا، كانت تشمل 150000 عامل جزائري، يعملون وقتا كاملا في مزارع مجهزة بطريقة عصرية، غير أنهم كانوا عرضة للاستغلال البشع، إذ يتعدى يوم العمل 10 ساعات مع تدني الأجور

1- جحا زهيرة: مرجع سابق، ص60.

البروليتاريا الصناعية كانت تضم 135000 إلى 140000 عامل، وعمال البناء الذين بلغ عددهم 140000 عامل"[1].

فإن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر (19)، ففي سنة 1887 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، و15 تشرين الثاني 1878 نقابة تجار المفروشات، وفي سنة 1880 اتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة قام الطباخون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في 1880، وفي سنة 1881 عمال المطابع وحائكوا السجاد في وهران، فيما أنشأ في السنة نفسها الاتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة، وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الاتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد في مدينة عنابة.

"حسب إحصائيات نشرة مصالح العمل، التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في الجزائر العاصمة و30 في وهران و22 في قسنطينة، اما في سنة 1911 فقد بلغ عدد النقابات العمالية 241، منها 126 في الجزائر، و61 في وهران، و54 في قسنطينة"[2].

لكن هذه الأرقام المتصاعدة مظللة ولا تقدم صورة حقيقية عن الوضع، فالمستوطنون الأوروبيون قبل الحرب العالمية الأولى كانوا يسيطرون على العمل في القطاع الصناعي فكان الجزائريون في النقابات، لكن الأمور تغيرت بعد الحرب العالمية الأولى بسبب تهدم الاقتصاد الفرنسي، لذا كانت تحتاج ليد عاملة لإعادة البناء، فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إلى خمسة (05) آلاف سنة 1912 إلى 92 ألف سنة 1923، وقد ساهم عامل الهجرة إلى فرنس في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، فقد انخرط الجزائريون في النقابات بدون قيود، هذا حال المهاجرين أما في الجزائر وخلال الانتخابات البلدية

1- شطبي حنان: مرجع سابق، ص6.

2- شطبي حنان، مرجع سابق، ص7.

1919 ظهرت اول مواجهة من قبل الأمير خالد فقد نظمت قائمة المرشحين الأهالي: إلغاء قانون الأهالي وحق تأسيس الجمعيات.

إن ظهور الحركة السياسية نجم شمال إفريقيا، كانت فرصة للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية.

ولقد عقد نجم شمال إفريقيا مؤتمره الأول سنة 1930، وكان من بين قراراته تحويل اسم الاتحادية العامة للعمال المغاربة إلى الاتحادية العامة للعمال الجزائريين فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية، وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة في الجزائر.[1]

أما الحركة النقابية إبان الثورة التحريرية فبرزت خلال ثلاثة منظمات نقابية أعدت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاثة قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (**UGTA**)، المصاليين أوجدوا الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (**USTA**)، والحزب الشيوعي الجزائري أنشأ الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (**UGTA**).

- **فترة بعد الاستقلال:**

إبان الاستقلال كانت هناك مرحلتين في تاريخ الحركة النقابية:

"مرحلة الحزب الواحد 1962-1964 حيث كانت الحركة النقابية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين مرتبط بالحزب الواحد، إن نوعية الكفاءات أثرت سلبا على سيره، وفي سنة 1964 حيث وضع ميثاق الجزائر UGTA المهمة الأساسية التي ينبغي عليها القيام بها، وهي تعزيز القطاع السير ذاتيا وإعطاء الأسبقية للاهتمام بالعمال المرسمين، ويمكن القول أن هذا الحال استمر على حاله في عهد التسيير الاشتراكي وإعادة الهيكلة"[2].

1 - عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 56.

2- شطبي حنان: مرجع سابق، ص12.

وتمثل هذه المرحلة مرحلة استقلالية المؤسسات وهي المرحلة التي جاءت ضمن تعديل الدستور سنة 1989.

وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية التي ترتب عنها عدم الاستقرار السياسي، ظهر أساسا في تعاقب الحكومات، "وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني لم تغير النقابة من إستراتيجيتها من خلال وضع تصور نقابي يساير التحولات الحاصلة على المستوى السياسي والاقتصادي، بالرغم من الحالة الاجتماعية المزرية للعمال لما تعرضت له المؤسسات من إعادة الهيكلة وتسريح العمال، وتوقف الاستثمارات وانتشار البطالة وتطبيق الهيكلة المالية التي رفعت الدعم عن المواد الاستهلاكية الضرورية والخدمات الصحية الذي ادى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم بين فقدان الثقة والتفكير في تشكيل نقابات أخرى"[1]، بعد 1990 أصبح القانون يسمح بالتعددية النقابية، وظهرت بعض النقابات كمنافس للاتحاد العام للعمال الجزائريين يمكن اعتبارها كمؤشر لرغبة العمال في تشكيل نقابات قوية، وكذا تذمر العمال من الممارسات اللامسؤولة للنقابة التي عاشت في ظل نظام اقتصادي ريعي وسلطة سياسية استطاعت التحكم في الهيكل النقابي الوحيد للعمال فيتلك الفترة، إن سيطرة العمل السياسي على الفعل النقابي جعلت النقابة في الجزائر عرضة لاهتزازات داخلية وانقسامات بين النقابيين. "كما أن دخول المجتمع الجزائري مرحلة التعددية السياسية وباعتبار العمال أفرادا يحملون أفكار وقيم اجتماعية وسياسية مختلفة، وأما حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال، أصبحت النقابة عرضة لإختلالات سياسية عوض الاختلاف في الطرح النقابي، وأصبحت المؤسسات العمومية الاقتصادية أماكن لممارسة السياسة أثرت على وحدة العمال، وبالتالي صعوبة توحيد مطالبهم وتنظيم الإضرابات"[2].

1- موسى لحرش، النقابات العمالية، ، دراسات في تسيير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر 2008، ص 85.

2- شطبي حنان: مرجع سابق، ص14.

هذا الخلل الذي نعرفه النقابات يمكن إرجاعه أيضا إلى عوامل أخرى مرتبطة بدور القيادات النقابية ومدى كفاءتها وفعاليتها وقدرتها على التأطير والتكوين النقابي والإعلام الذي أصبح خارج أجندتها.

ما يلفت الانتباه أن هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية أن أغلبها موظفين اقتصرت على قطاع الصحة، التعليم، الإدارة...الخ بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت.[1]

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العيد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيرة (أساتذة الجامعة، أطباء، موظفون...، التي عرفت وضعيتها تدهورا في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، وحتى الرمزي، جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين، فرغم وجود النقابات في الميدان إلا أن ما يلاحظ على هذه التعددية النقابية هو الظهور المحتشم لها على الساحة العملية، إن لم نقل أن الكثير منها لا يتعدى وجودها الجانب الشكلي، ربما نستثني منها نقابات مثل SNAPEST , CNAPEST ويمكن إرجاع ذلك لعدة عوامل أهمها:

1- ضعف النقابات بوجه عام والمرتبط أصلا بضعف الحركة العمالية لاسيما بعد الضربات التي تلقتها في سنوات التسعينات (حل المؤسسات العمومية، التسريح الجماعي للعمال، تفشي ظاهرة البطالة، الفقر...).

2- تعامل صناع القرار في الجزائر مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات المستقلة الأخرى، واقصائها من التمثيل داخل الثلاثية (الحكومة، أرباب العمل، النقابة).

3- إن التعددية النقابية قد عممت مت تشتت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة تفتقد لعاملين أساسيين يساهمان في قوتها:

---

1 - موسى لحرش، مرجع سابق، ص 86.

- القاعدة العمالية القوية يمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها وتمكينها من لعب دورها في تمثيل قاعدتها والدفاع عن مصالحها.

- الصراع بين النقابات خاصة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تسعى إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة.

4- عدم وجود سند سياسي تعتمد عليه النقابات المستقلة، لأنه لا يمكن وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية، تشكل فيها المعارضة قوة تداول على السلطة، وتحقق التوازن الاجتماعي والسياسي على غرار الدول الديمقراطية.[1]

5- غياب الديمقراطية وممارستها بوجه عام داخل الهياكل النقابية.

من هنا نذكر مجموعة من النقابات المستقلة التي تأسست على إثر الحركة الاجتماعية في بجاية وتيزي وزو كالنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF) والاتحاد الديمقراطي للعمال UDT نقابة عمال الغاز (قطاع الكهرباء)، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كنفدرالية عامة للنقابات المستقلة في سبتمبر 1995، من مدينة تيزي وزو (معقل الحركة الثقافية البربرية)

إضافة إلى نقابات مستقلة لا علاقة لها بالتيار البربري نذكر منها:

- المجلس الأعلى لأساتذة التعليم العالي (LNES).
- النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية (SNAPAP).
- نقابة الطيارين المدنيين الجزائريين (SPLA).
- نقابة الكنفدرالية النقابية للقوى العاملة.
- النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي (SNAPEST).
- المجلس الأعلى لأساتذة التعليم الثانوي (CNAPEST).
- بالإضافة إلى النقابة ا37لامية للعمال (SIT) التابعة للجبهة الإسلامية للإنقاذ المحلة.

1- عبد الناصر جابي: مرجع سابق، ص 57.

وما يلاحظ فإن النقابات في العالم العربي بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص وبحكم خصوصيتها التاريخية، وجدت نفسها أمام تحديات جديدة وفي سياق التوجهات السياسية التي اختارتها السلطة السياسية بعد الاستقلال.

حيث خصت بمهمتين، الأولى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، والمهمة الثانية المشاركة في البناء الوطني لتدعيم الاستقلال، ولكون أن النقابات في دول العالم الثالث تعتبر تجارب جنينية إذا ما قورنت بالنقابات في المجتمع الرأسمالي فالطبقة العاملة في طور التشكيل والتوسع، ولم تصبح طبقة متميزة حيث خضعت للأحزاب الوطنية، واكتست في مراحلها الأولى طابع النقابات المشاركة التي عرفتها المجتمعات الاشتراكية حيث أخضعت سياستها للتوجهات السياسية للسلطة.[1]

كما انه بعد عرضنا لمجموعة من تجارب بعض الدول العربية وفي الجزائر في العمل النقابي يمكن أن ننتهي بالقول إلى أنه رغم إنشاء منظمة العمل العربية، والاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب الذي تأسس في 24 مارس 1950، فإن النقابات العربية مازالت مسلوبة من ممارسة الحريات والحقوق النقابية فبعض الدول لم تعترف لحد الآن بحق العمال في إنشاء تنظيمات نقابية، تمثلهم وتدافع عن حقوقهم، ولم تقر تشريعاتها الحقوق والحريات النقابية، ودول أخرى رغم إقرار الحقوق والحريات النقابية في تشريعها إلا انها تحيط ممارسة هذه الحقوق بالعديد من الإجراءات والشكليات التي تسمح لها بإخفاء عدم الشرعية، وبالتالي تبرير أي عمل تقوم بها ضدها، فضلا على ان هذه النقابات تنشط في بيئة تفتقر إلى الممارسة الديمقراطية.

1- عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 59.

ثانيا: ماهية النقابة

قبل ان نتعرض للتعريفات التي وردت بشأن مفهوم النقابات العمالية يجب أن نبدأ ببيان العناصر التي يجيز أن تؤخذ بعين الاعتبار عند محاولة تعريفها، ومن أهم هذه العناصر ما يلي:

- أن النقابة العمالية تتكون بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل الدولة.
- إن النقابات العمالية تسعى لحماية مصالح العمال وتمثيلهم في مواجهة رب العمل، كما تنوب عنهم في مواجهة القوى الاجتماعية الأخرى، وكذا مواجهة السلطات العامة.
- إن الأعمال التي تقوم بها النقابة في سبيل النهوض بواجباتها تتنوع حيث تشمل بعض الأعمال التعاونية كمشاركتها في رسم السياسات الإنتاجية والاجتماعية.

التعريفات الفقهية للنقابة:

فيما يتعلق بالتعريفات الفقهية للنقابة العمالية فإن البعض يعرفها "بأنها تجمع مهني من أجل التمثيل والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها"[1].

"النقابة هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط المهن، وتقوم لغرض الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل"[2].

"النقابة العمالية هي منظمة مكونة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم".

كما يعرف البعض الآخر النقابة بأنها تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالحهم[3].

1- عبد الباسط محسن حسن: علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلومصرية، مصر، 1972، ص270.

2- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص46.

3- إبراهيم الدسوقي أبو الليل: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، عدد 03، ص58.

ويعرف جانب آخر النقابة العمالية بأنها عبارة عن مجموعة أفراد مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.

"النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر ووظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية"[1].

- يعرفها T.Snavet: بأنها رابطة متكونة من أشخاص معنويين هدفها تمثيل مصالح مشتركة والدفاع عنها، والنقابة ظاهرة اجتماعية مختلفة من حيث أشكالها حسب النظام السياسي والاقتصادي الذي يسير وفقه المجتمع.

- النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة او مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك.

- "النقابة العمالي هي اتحاد يضم العمال المشغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين لأحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل، والظروف التي يعملون، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم في أغراض تتعلق بإدارة ودعم الاضطرابات وأغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة ، أغراض سياسية وذلك لتمكين العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية"[2].

- لقد عرف الدستور الفرنسي النقابة على أنها اتفاق يتبعها بموجبه شخصان أو أكثر أن يكرسوا نشاطهم بصفة دائمة لتحقيق عرض الربح المادي.

- كما عرفها الدستور المصري بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص اعتباريين بغرض الحصول على الربح المادي.

1- السيد عيد نايل: قانون العمل، دار النهضة العربي، مصر، 2000، ص495.

2- عبد العزيز فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية،، دار النهضة العربية، بيروت، ص474

- "أما في الدستور الكويتي فقد عرفت النقابة على أنها الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين بغرض آخر غير الحصول على الربح المادي وتستهدف نشاط اجتماعي وثقافي أو رياضي أو ديني"[1].

- "وحسب ما جاء في القانون 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410هـ الموافق لـ: 02 يونيو 1990م والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم فإن المشرع الجزائري عرف النقابة: هي انضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف لا ربحية ماديا ويعمل على تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي والثقافي والترفيهي"[2].

ثالثا: أهمية العمل النقابي

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيما يلي:

- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
- "حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية"[(3)].
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
- رفع المستوى المهني للمهن.
- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها.
- رفع مستوى الإدراك والوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم.
- المساعدة على تقديم خدمات المعالجة.
- تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة.

1- أماني قنديل: النقابات المهنية، منشورات الغالي، القاهرة، 1995، ص102.

2- القانون 14/90 المؤرخ في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

3- جمال رجب جلال الدين مانع: ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البيداغوجي، تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2013/2012، ص18.

- تجسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة.
- السهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة.
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية.
- تحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية[1].

رابعا: أهداف العمل النقابي

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متمايزة ومتكاملة تهدف إلى أحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات.

ولنقابة العمالية أهمية قصوى في إحداث حراك اجتماعي داخل والقوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تقسيمها كالآتي:

- ضمان استقرار العمل.
- تحسين الأجور والتعويضات المختلفة للمورد البشري.
- التقليص من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة.
- إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين.
- تحسين ظروف العمل وطبيعته على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات والانخراط فيها وضمان التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي...الخ.

1- القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.

- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.

- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والانخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، والتسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية".

- رفع المستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بما يكفل تدعيمها وتحقيق أهدافها بتطوير المورد البشري.

- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.

- "المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني والفني والكفاءة الإنتاجية"[1].

- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم.

- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق ومصالح أعضائها.

- المشاركة في الشأن الوطني العام ومناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية، وإجراء المفاوضات الجماعية وإبرام العقود واتفاقيات العمل الجماعية.

- حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.

- "إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية التي تخدم أعضاءها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية".

1- صابر بركات: سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، ص12.

خامسا: مهام النقابة

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان نسوق العمل يعاني من اختلال زيادة في عرض قوة العمل مما أدى قبولهم للعمل أي منع استغلال كبير لرب العمل.

إن المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب DUNLOP "النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن"[1].

غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة أثبتت أن مساعيها لا تنحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع.

1- المهمة الاقتصادية المادية:

في المرحلة المبكرة من تطور النقابة لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل، الأجور، ظروف العمل..."، فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر، المنح العائلية، الظروف الأمنية، الحق في العطل المدفوعة الأجر... فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم.

"فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل، ونخلص مما سبق أن ضمنها تندرج العديد من المواضيع منها معيار العمل الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الأجور، ظروف العمل"[2].

---

1 - جون كول، مرجع سابق، ص 8.

2- ضياء محمد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص ص75، 80.

معايير العمل كانت دائما محل صراع لأن رب العمل يبحث عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن.

وكذلك النظام والانضباط فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية

2- المهمة الاجتماعية:

إن العامل اجتماعي بطبعه فهو يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية، فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء.

فعبر التاريخ أينما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد محل العائلة، فبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا.

وبعد انحلال هذا النظام وظهور نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية.

"لذلك فإن النقابة وكما عبر عنها تاننباوم "بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم"[1].

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني، ويساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج.

1-عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق، ص298.

3-المهمة النفسية:

إن أهم ما ميز نظام المصنع في العلاقات الفردية والصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج، فوجد جو من التوتر والاضطراب داخل المنشأة، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل، نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة وتهيئ له جوا من الاستقرار والأمان النفسي.

"وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية لا يوجد هناك تضامن فزيادة على الإحساس بالفردية أدي إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، هذا يجعل العامل أنه ليس ضمن جماعة تشعره بالارتياح ولا تحفزه للعمل بشغف وقوة"[1].

زد على ذلك التخصص والتقسيم للعمل في مراحل بسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومتكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يشغل كل طاقاته ومهاراته، فولدت عنده شعور بالهامشية والروتين وعدم الرضى عن نفسه و لا على العمل، فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه ويمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها، وكذلك تزيد شعوره بالأمن والثقة بالنفس والتقدير.

4- المهمة التنظيمية والتثقيفية:

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة هو في أول المقاصد التنظيمية التي تسعى إليه النقابة العمالية بالوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة، فنجد مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشأة أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها، وتعمل على توضيح الحقوق للعمال وما يستوجب لتحصيل المصالح لهم من وسائل وسلوك اجتماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الحقوق داخل الوحدة التنظيمية الواحدة.

1-شطيبي حنان: مرجع سابق، ص39.

فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية ولتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم وميدانا للتشاور بينهم، بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم"[1].

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضا مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات، وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية وما يحيط بها من مؤشرات البيئة الاقتصادية العامة، ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطب أو البيانات الصادرة عن المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية....الخ

إذن بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور، إذن تقوم بتثقيف وتوعية خارجية وأخرى داخلية على مستوى أعضائها.

سادسا: تصنيفات النقابة

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل منها أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة، سندرجها وفق معيارين أساسيين هما: العمل الاجتماعي، والسياسة النقابية.

1-تصنيف على أساس العمل الاجتماعي:

1.1- **التقسيم التقليدي**: وعلى أساسه توجد نوعين من النقابات:

1- مصطفى الفيلالي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص257.

أ- النقابات الحرفية:

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها، وعلى هذا الأساس كان مثلا للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في المنشأة نفسها. ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية، وظل مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر.
"هذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة، لأن هذه الفكرة الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحيانا مما يفقدها الجانب التأثيري"[1].

ب-النقابات الصناعية:

وهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال قطاع صناعي معين، حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تمييز ودون مراعاة مستوى مهارة العمال، أو تقييم العمل داخل المنشاة الصناعية، ولذلك طان من حق عمال أي صناعة أن يكونوا نقابة خاصة بهم تحمل اسم تلك الصناعة، ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى اتساع حجم الوحدات الإنتاجية وظهور المصانع الكبيرة، والرغبة في ضم العمال غير الفنيين إلى صفوف الحركة النقابية، حتى يشكلوا قوة تواجه أصحاب العمال الجدد في الصناعات الكبيرة"[2].
ويقوم هذا النمط على أساس تقسيم العمل الاجتماعي، فنوع العمل هو الذي يحدد نشاط النقابة ويوجهها وليس العكس، كما يحدد أيضا عدد النقابات التي يمكن تشكيلها داخل المجتمع الواحد، ولذا كان هذا التحكم يمكن العمال من حل مشاكلهم، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا، كالسعي

1- حنفي عبد الغفار: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص328.
2- باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، تر مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف الإسكندرية، (د.ت)، ص187.

لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل وطرح مشكلة المشاركة في إدارة العمل.

"ومع تطور الحركة العمالية ظهرت تصنيفات جديدة للنقابة ومن بينها تصنيف كلج Clegg الذي يقوم على التمييز بين خمسة نماذج للنقابات"[1].

أ- النقابات العامة: هي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة الانخراط فيها.

ب-نقابات الصناعات الواحدة: هي تشمل العمال الذين ينتمون إلى صناعة واحدة، هي بذلك تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

ج-نقابات العمال المهرة: و يضم هذا النمط من العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من مستوى أعلى في العمل.

د- نقابات الحرف الاستثنائية: وهي تشمل العمال المهرة وغير المهرة وهي تختلف عن النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي، غير أنها تقبل انخراط العمال غير المهرة فيها.

هـ-نقابات عمال الياقة البيضاء: وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.

من الواضح أن كلج اعتمد العمل الاجتماعي كأساس للتصنيف، أي الأساس نفسه الذي اعتمد في التصنيف التقليدي ولكن بتحديد وتحليل أكثر

ومع ذلك فإن إمكانية تعميم هذا التصنيف يصطدم بصعوبة كبيرة لأن ليس كل التنظيمات النقابية في العالم اتخذت من تقسيم العمل الاجتماعي أساسا لقيامها، ويبدو ذلك واضحا من خلال الأهداف المسطرة حيث لا تكتفي الكثير من النقابات بالدفاع عن عمال مهنة معينة دون أخرى.

1- باركر وآخرون ، مرجع سابق: ص188.

2-تصنيف على أساس السياسة النقابية:

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية، وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاثة أنواع:

1.2- النقابة الإصلاحية:

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم، بل تحاول التكيف والتعامل معه، إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحتمية التعامل معه، فالمبدأ الأساسي الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطلبية المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى اتفاقية جماعية.

وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة "بالنقابة المراقبة" التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع سواء من الناحية التنظيمية التقنية أو الناحية الاجتماعية، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع"[1].

وعلى هذا الأساس فإن هذا النمط من النقابات لا يحمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكتفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك بإعطاء المطالب العمالية شكل المشروع الثوري، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل، الذي ينتهي باتفاقية جماعية، هذه الأخيرة لا تجعل أي منهما يحوز انتصارا كاملا، لأنه في الغالب يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال للحلول الوسطى.

1- جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص ص332، 342.

2.2-النقابة الثورية: لقد كان وضع الطبقة العاملة المزري في القرن الماضي بسبب الأجور المنخفضة وطول يوم العمل محور اهتمام النقابات التي كافحت من أجل تحسين هذا الوضع، إلا أنها وجهت باعتراض شديد من طرف أرباب العمل الذين لم تكن لسلطتهم حدود، وقد كان هذا الوضع بمثابة حافزا لنقابات لتعيد النظر وبصفة جذرية في هذا النظام.

ولهذا كانت هذه النقابات التي ظهرت في القرن الماضي في فرنسا تقوم على مبدأ هام وهو رفض النظام القائم والسعي إلى تغييره لأنها ترى أن كل ما يوجد في المجتمع من مشاكل وأزمات هي وليدة النظام الرأسمالي القائم، وأن أسلوب التعامل التفاوضي التحاوري لا يجدي نفعا ولذلك فإنه من الضروري القضاء عليه، وبالتالي السيطرة على وسائل الإنتاج وتشكيل علاقات أنتاج وأساليب جديدة في إطار مجتمع جديد ونجد مثل هذا الطموح عند الكنفدرالية العامة للعمال في فرنسا.

والتي تنص المادة الثانية من قانونها على أن تضم:"كل العمال الواعدين بالصراع الذي يقودونه من أجل إزالة أرباب العمل ونظام الأجور"[1].

فالنقابة المعرضة إذن لها نزعة ثورية وقد عرفت تاريخيا بالنقابات الثورية كما يطلق عليها أيضا "نقابات الطبقة"، لأنها تنظر إلى المشكلات الاجتماعية والاقتصادية في إطار النظام الاقتصادي القائم على التناقض الطبقي، وفق التصور الماركسي لمسألة الصراع، وتستند هذه النقابات على معارضة النظام الرأسمالي نفسه خاصة في ظل التطور الصناعي الذي يزيد من حدة الصراعات ويجعل مشكلة العمال مشكلات مركزية في المجتمع، نتيجة لزيادة أعداد الطبقة العاملة، ويكرس الانقسام في المجتمع.

وعلى العموم فإن هذه النقابة ترفض النظام الرأسمالي القائم وتصارع الأسس التي قام عليها خاصة نظام الخاصة، وذلك توجيهات أيديولوجية مناهضة للرأسمالية، وفي هذا تربط نشاطها المطلبي السياسي.

1- Fried Man (G) et autres, sosiologues/ traité de sociologie du travail/ 3 eme edition, librairie Armand colin/ paris/1972/ t2 /p264.

لكن تطور الاقتصاد وإعادة تصحيح مبادئ النظام الاقتصادي الحر جعل هذه النقابات تتراجع شيئا فشيئا عن تحقيق أهدافها بالوسائل الثورية واتجهت إلى العمل على التدخل المباشر في السياسة الاقتصادية وبذلك سقط من خطابها مشروع الثورة الاجتماعية وتراجعت بشكل موازي إلى الدفاع عن مصالح العمال وحل مشكلاتهم في إطار النظام القائم.

3.2- النقابة المشاركة في السلطة:

وعهي نقابات مختلفة لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هنا مجال للمعارضة ما دام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية والتنظيم الإنتاج ممكنة، وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفياتية سابقا والنقابة الألمانية.

فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى "مجالس العمال" التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون بمدة المخطط من أجل تحقيق أهدافهم، فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة، في لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسبات أخرى، إذن أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبهم.

ويوجد هذا النمط من التشكيل في دول الاتحاد السوفياتي سابقا، والتي تتميز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال وبعض الدول الأخرى مثل ألمانيا، إذن هذه النقابات مختلفة فدورها كبير على مستوى المنشآت، فلا تكتفي بالمراقبة وإنما تتعدى إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، أخذ عليها أن جانبها المطلبي محدود كونها مرتبطة بالتنظيم ولا تسمح للعمال بالترقي بمطالبهم وطموحاتهم فأوجدت مجالس العمال كوسيلة للتقليص في الفجوة، فتقوم بدور المسير أما النقابة تقوم إلى جانبه بدورها المطلبي.

بناء على ما سبق يمكننا تصنيف النقابات العمالية الموجودة الآن وفق لإستراتيجيتها إلى:

أ- النقابة المعارضة: التي تبحث عن علاقات صناعية تكون السيطرة فيها للعمال وهي تركز على ظروف العمال الاقتصادية والاجتماعية وتعتمد على الإضراب العام وأبرز من يمثل هذا الاتجاه النقابة الفرنسية "CGT"*.

ب- النقابة المراقبة: وتبحث قبل كل شيء عن إصلاح وتحسين شروط الحياة والعمل للعمال ككل ولا تسعى إلى تغيير للمجتمع، وأبرز ممثليها النقابات البريطانية والأمريكية.

جـ-النقابات المشاركة: وهي التي تبحث عن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمال وبالتالي الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمال وأبرز ممثليها النقابة الألمانية.

سابعا: النظريات المفسرة لنشأة النقابة

إن تكتل العمال في شكل نقابات سمح لهم بالدفاع عن مصالحهم الخاصة، ومحاولة تحقيق أقصى فائدة لهم، غير أن سياسة النقابة بقيت متباينة ومختلفة وذلك وفقا للأيديولوجية والمبادئ والأفكار التي تتبناها كل نقابة، بحيث قسم الدارسون نوع وطبيعة النشاط النقابي وعلاقة النقابة بأرباب العمل والحكومات إلى خمس تيارات أساسية وهي تيار المنفعة الذي يرى بأن النقابة تهدف إلى تحقيق أكبر أو أعلى معدل للأجور، تيار تأمين منصب العمل الذي يسعى للمحافظة على منصب العمل، ثم تيار الصراع الطبقي فالتيار السياسي الذي يهتم بالانشغالات السياسية والقانونية، وأخيرا تيار العلاقات الإنسانية الذي يعطي اهتماما أكبر للمطالب الاجتماعية.

1- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم ميشال كروزيه النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية:

* - CGT: الكنفدرالية العامة للعمال، وهي أول نقابة في فرنسا سنة 1895، جاءت بعد مؤتمر لموج Limouges.

أ. وجهة النظر الوراثية: تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها. وترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيون استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد، برزت على أثرها الطبقة العاملة، وبناء على ما سبق لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين يظهر النقابات كما يجب النظر أي الحركة النقابية في خضم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقية في المجتمع، والتحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة، كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع.[1]

ب. وجهة النظر الوظيفية: اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابات والمرتبطة أساسا مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه.

ويرى أصحاب النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية، علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل أو المسيرين، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية، غير أن الواقع يثبت أن دور النقابات لا يمكن حصره في النقاط السالفة الذكر بل يتعداه إلى مهام أخرى، وقد يختلف عنه نهائيا لاسيما بالنسبة للمجتمعات التي عانت الاستعمار، حيث لا يقتصر دور النقابة فيها على المستوى الاجتماعي فحسب بل يتعداه إلى الجانب السياسي، إذ سجل التاريخ التحام النقابات بالحركات السياسية من أجل القضاء على الاستعمار، كما تختلف وظيفة النقابة باختلاف التوجه السياسي وطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي، إذ يختلف دور النقابات في المجتمعات الصناعية الرأسمالية عن المجتمعات الاشتراكية والمجتمعات السائرة في طريق

1- جورج فريدمان وبيار نافيل: مرجع سابق، ص ص217، 218.

النمو، والتي لا تزال في طور التشكيل الصناعي، كما أن ممارسة السياسة تصبح كحتمية نظرا لطغيان الطرح السياسي، وكذا رغبة السلطة في التحالف مع أرباب العمل لتحطيم النقابات.

جـ. وجهة نظر بنيوية: تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي متميز، له خصائص محددة تساعدها على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.

د. وجهة النظر الأيديولوجية: ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقها النقابة وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها.

هـ. وجهة نظر تغيرية: وهي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.

2- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا، ومن أشهر روادها "سان سيمون"، "برودون"،"فوربيت".

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة ويرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية، لذلك فإن النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج، بينما الطبقة العاملة تزداد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع، إذن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والناتج على اللاعدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل"[1].

1- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الاقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفية، الإسكندرية، 1998، ص ص193، 206.

غير أن هذه النظرية تعرضت إلى انتقادات شديدة لعدم انطلاقها من الواقع في حد ذاته، وإنما اعتمدت على تصورات وأفكار نظرية مثالية، كما يجب أن يكون وليس بناء على ما هو كائن، بالإضافة إلى تصورات معنوية أخرى مغايرة كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة إلى وجود بدائل أكثر عملية من الناحية الواقعية المعيشية كالنقابات المطلبية والثورية التي تسعى إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصة.

فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية، وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، ذلك أنه اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع وفقها، وتأسيس النقابات العمالية تبعا لها سوف تكون حصنا في مواجهة أرباب العمل والنقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعيا.

3- النظرية الثورية:

ظهرت هذه النظرية على أنقاض الفكر الاشتراكي الخيالي، ويمكن تقسيمها إلى قسمين أو اتجاهين: فالأول برى في النقابة وسيلة فعالة لنصرة العمال بالاتجاه التفاؤلي، بينما الثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

أ- **الاتجاه التفاؤلي:** "هذا الاتجاه بزعامة "كارل ماركس" حيث عالج موضوع النقابة (ماضيها، حاضرها مستقبلها) في إطار تحليل قيمة العمل، عملية صراع الطبقات وقوانين المجتمع فائض القيم"[1]، وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية كما ورد ذكر أهم مبادئها في نظرية الصراع، حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجميع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيا، حيث يرى أن تحرير العمال إنما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات من المتآمرين ومن صنع أقلية أو من صنع إرادة خيرة.

1- عبد المنعم الغزالي الجبيلي: مرجع سابق، ص53.

إن تصور كارل ماركس للدور المطلبي للنقابة يربطه مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى المطالب السياسية لأن مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكتل بغرض فرض إرادتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء لتكسير الإضرابات وعدم الرفع في الأجور،....

أمام هذا التحالف تدرك الطبقة العاملة ضرورة امتلاكها للسلطة السياسية لا سيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع، فالقضايا السياسية تتحكم في حياتهم"[1].

ورغم هذا يعتبر هذا الاتجاه أحادي النظرة رغم اهميته، نتيجة لإغفاله بعض الجوانب التي قد يكون لها دور في نشأة النقابات وتطورها مثل البعد النفسي والاجتماعي واختلاف تطلعات الأفراد، بالإضافة إلى تطور النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل.

ب- الاتجاه التشاؤمي:

هذه النظرية هي استمرار لسابقتها في الاتجاه المعاكس، فتعتبر أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع، ويعتبر كل من لينين وروبرت متشلز من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.

أ- **لينين:** انطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابة العمالية كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي والسياسي، وهو في ذلك يرى "بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا ذا بال، وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابة بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال، سلعتهم، قوة العمل، وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي يصبح النقابات العمالية

1- أوتكين: مرجع سابق، ص50.

عقيمة، وثانيا أن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخيره لخدمة قضية الثورة"[1].

ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير أيديولوجي والإشراف السياسي للدولة، إذن يجب أن تتبنى النقابات أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعيا، مع وجود مراقبة للدولة هنا، بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي.

ومنه نخلص إلى أن فكرة لينين ترى ضرورة وجود فئة تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات العمالية ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

إذن هو أغفل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابات العمالية، منها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة أنه ليس بالضرورة أن النقابات العمالية تتبنى أفكارا سياسية وتكون مراقبة من طرف الدولة لأنه أحيانا يكون هناك تعارض بين سياستها ومصالحها.

ب- **روبرت متشلز:** إن تحليله للنقابات استسقاه من دراسته للأحزاب السياسية، فهو يقدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات. فيعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما ستصبح منشآت بيروقراطية فيها الأقلية المنتخبة القيادية وتعمل على هذه الأخير على تحقيق مصالحها وفوائدها والمحافظة على مكاسبها الذاتية كالمنصب القيادي والمكانة الاجتماعية...الخ.

ومن هذا " ومن هذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليجاركية والذي يتضمن الأفكار التالية:

- اتساع تنظيمات العمال وبالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها.
- انقسان النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة.

1- جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة العمالي، القاهرة، (د.ت)، ص161.

- الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار.
- الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى أيديولوجي.
- التخصص والمعرفة التامة بجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم النقابي، الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال، مما يؤدي إلى إعادة انتخاب الأعضاء نفسهم في المناصب"[1].

ويعتبر متشلز أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تعمل على تحقيق مصالح العمال لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ على مصالحها.

مما سبق نخلص إلى أن أفكار ميتشلز مقبولة واقعيا ولكنه أغفل بعض الجوانب كتغيير القادة لأفكارهم بالإضافة إلى أن الانقسام الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الوعي العمالي الطبقي، كما اغفل فكرة التثقيف العمالي التي تقرب الفجوة بين العمال والقيادات النقابية.

4- نظرية المضامين الاقتصادية:

هذه النظرية بريطانية المنشأ من أهم ممثليها: بياتريس وسيدني ويب، تنطلق من تفسير نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وسروط عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها.

غير ان هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة للوبي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من اجل ضمان شروط أفضل للعمل، وتحقيق مصالحهم الاقتصادية، وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور مدة العمل، الظروف الفيزيقية للعمل، الضمان الاجتماعي....

1- عبد الله عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ص185، 190.

"فتعتبر هذه النظرية أن اعامل أنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجزا أما رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم ويضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملائه وجبرا على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل"[1].

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وش روط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة.

ومهنة هذا لتخفيض المنافسة بين العمال في سعيها لتخفيض هذه المطالب حدت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها فيما يلي:

أ – طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.

ب – المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل للوصول إلى ما يرضي الطرفين.

جـ – الضغط على الحكومات فيما يخص التشريعات العمل لضمان حقوق العمال.

نعتبر هذه النظرية من التناولات المهمة في دراسة النقابة العمالية فقد اهتمت بالجوانب المطلبية المتعلقة بشروط وظروف العمل ولكن أغفلت جوانب أخرى تهم العامل وتؤثر على مصالحه منها الجوانب الاجتماعية والنفسية والسياسية لذلك هذه النظرية تجد نفسها متناقضة على الواقع في بعض جوانبه وتتلقى صعوبات في التعامل معه، هذا الاخير يحمل في طياته عدة تناقضات والمتمثلة في اختلاف تطلعات وطموحات الافراد فهناك عمال يطمحون الى اكثر من تحسين الأجور وظروف العمل بل الى وضع معترف به في المنشأة الى جماعة تشارك معه و تلبي حاجاته النفسية.....الخ

1-عبد الباسط محمد حسين: مرجع سابق، ص ص212، 214.

5- النظرية السيكولوجية:

يعتبر كل من سالج بارلمان وفرانك تانينبو(Selig Perlman- Frank Tannenbaum) أبرز من يمثل هذه النظرية وتنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل فهي تقوم على مسلمتين الأولى تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل انطلاقا من فكرة ترى وجود يعد بناءا داخلي متعلق بالعامل ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل بالإضافة إلى أن بطبيعته لا يميل الى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة أما البعد الثاني الخارجي هو وجود الندرة في مجال العمل نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة وما دام هناك عرض أكبر من الطلب فان العامل يخاف من البطالة إذن فهو يهدف فقط الى الحفاظ على منصب عمله.

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضا بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به[1].

فقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات فصحيح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة فهي جانب مهم ومؤشر على حياتهم كذلك هناك طموح كبير يصل الى الجانب السياسي من خلال النقابات العمالية إذن لا يمكن ان نحصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي وإغفال الجاني الاقتصادي والمادي للعمال.

1-عبد الباسط محسن حسن: مرجع سابق ص 207 – 212.

6- النظرية السياسية:

"تعتبر هذه النظرية أن النقابة هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محطة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه السياسي والقانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه معتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

هي في هذا تسعى إلى السيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف، العمل المباشر، فنلاحظ أن وسائلها تغيرية ترفض الواقع القائم بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليون لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير المجتمع وعلاقاته"[1].

غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية لا يمكن تجسيدها واقعيا لعدة اعتبارات منها أن العنف والاضطرابات ليست من الوسائل الوحيدة والفعالة لتحقيق المطالب العمالية، كذلك هناك سبب مهم هو عدن قدرة العمال على التحكم في الصناعة لقلة خبرتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم، وأسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع وعدم القدرة على إنشاء علاقات عمل تكون احتكارا للعمال.[2]

يتضح من العرض السابق أنه ليس هناك نظرية واحدة في تفسير نشأة النقابات العمالية ونموها في مختلف المجتمعات، وهذا أمر طبيعي نتيجة لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، فظهور كل نمط كان متعلق بفترة زمنية بكل متغيراتها وظروفها، فمدى تطور المجتمع وعلاقاته المختلفة كذلك ظروف وأوضاع العمال تباينت من بلد إلى آخر، فاختلاف الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية والسياسية وغيرها سيؤثر حتما على نشأة النقابات العمالية لأنها وحدة من المجتمع.

1- شطيبي حنان: مرجع سابق، ص29.

2- عبد الباسط محسن حسن، مرجع سابق، ص 75.

وهذا التنوع في التفسير يرجع إلى تعدد العوامل التي تؤدي إلى نشأة النقابات العمالية، فهي تتكون نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية، نفسية، وسياسية، وتكنولوجية، وتعمل على إشباع مجموعة مختلفة من الاحتياجات للأفراد الممثلة لهم.

إذن من أجل التفسير الشامل لنشأة النقابات العمالية يجب الأخذ بالتفسير التكاملي، فنربط قيام النقابات العمالية نموها وبقاؤها وبين ما تؤديه من وظائف وما تحققه من غايات وأهداف.

الفصل الثالث

دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية

أولا: مفهوم الطبقة العمالية.

ثانيا: المراحل التي أدت إلى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي.

ثالثا: أهمية الوعي النقابي.

رابعا: دور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر.

أولا: مفهوم الطبقة العمالية:

لكي نعطي مفهوما واضحا للطبقة العمالية يجب أن نوضح أنه ليس كل عامل أو شغيل أو كادح ينتمي بالضرورة الى الطبقة العمالية، بالمعنى البروليتاري العلمي للكلمة.

فالعامل والذي يعمل لنفسه يصرف قوة عمله لحسابه الخاص أي الاستحواذ على فائض تلك القيمة.

أما العامل في المصنع فهو منخرط في علاقات الإنتاج أي أن الرأسمالي يملك القيمة التي فاضت عن مصاريف الانفاق الأصلية.

إذن فالطبقة العاملة هي التي تدخل في علاقة إجتماعية مع الرأسمالي، أساسها بيع قوة عمله بالرأسمال المتحول ولذلك فإن الطبقة العاملة خاضعة لسلطة رأس المال ويبيعون قوة عملهم التي لا يملكون غيرها والتي يشغلها الرأسمالي في زيادة وتوسيع قيمة رأسماله.

ثانيا: المراحل التي أدت الى تطور الوعي لدى العمال في ظل التطور النقابي:

أدت الثورة الصناعية الى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنى الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صحباها نتج عنهم تغير في علاقات العمل وأساليبه، فأصبح هناك توجه الى العمل الجماعي تبعا لمتطلبات المصنع الذي يحتاج الى عمال متمركزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتفتيته الى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص الى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالإستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل

وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البروليتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش في ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الإحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تفوق 17 ساعة في اليوم باجر زهيد جدا لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة الى هذا الإضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور وإكتساب مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل الى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط، ينظر الى نفسه كمساعد للآلة فقط.

فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطر عليهم تنبؤهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص الوعي لديهم "فلم يكن مدهشا أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم الآلات".[1]

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لإستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، والى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

فظهرت أولى النقابات العمالية الى الوجود في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظالمهم الى البرلمان وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف ينادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة ... ومن أجل تحقيق هذا الهدف دوّن كل واحد منهم إسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات

1- هدنه عمار: العدد 8، سنة 1988.

التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة نساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات".[1]

وهذا العمل يدل على تطور الوعي لدى الطبقة العمالية آنذاك للدفاع عن حقوقها وتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، وحماية مصالحها المادية والمعنوية.

أما في ألمانيا فالنشاط النقابي تطور إبتداء من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) تكونت نقابات لعمال إتخذت شكل فيدراليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا ظهرت بشكل رسمي سنة 1884 بينما في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا فتشكلت نقابة عمالية تحت إسم فرسان العمل سنة 1860.

مما سبق نخلص أن وعي الطبقات العمالية مرت في تطورها بعدة مراحل أدت في النهاية الى ظهور النقابات العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية كقوة فاعلة في المجتمع لها أهدافها ووسائلها وطموحاتها من أجل تنمية الوعي لدى العامل لتحقيق مطالبه، ويمكن تقسيم مراحل تطور الوعي لدى الطبقة العمالية في ظل التطور النقابي الى ثلاث مراحل أساسية وفقا للمعيار القانوني:

1. فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجه ضد هذه التنظيمات إضافة الى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل لأنها تساهم في النهوض بالوعي لدى العمال ومنه القيام بالدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم، ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغيرات التي صاحبتها من انتشار للمصانع، تغير أساليب وعلاقات العمل، فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل وحتى

1- جورج لوفران، مرجع سابق، ص 09.

على الحياة السياسية فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على الحكومات، فبدأت في سن قوانين لمنع مثل هذه التكتلات، حيث أعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل وعلاقاته نشاط غير قانوني، بل وصل الأمر الى تجريمه مثلا قانون التكتلات 1799-1824 يجرم تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشابوليه **« Loi de Chapelier »** سنة 1791 يمنع تشكيل النقابات على اعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك[1] ، ولكن في حقيقة الأمر أن المنع لهذه النقابات من النشاط ليس بسبب أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك ولكن لما تشكله من تهديد على مصالح أرباب العمل والحكومات لأنها تعمل على توعية العمال وتنظيمهم وتجنيدهم داخل هذه التنظيمات للحد من جشع أرباب العمل والدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية.

2. التطور والاعتراف القانوني:

لقد تمت أولى المحاولات للرفع من الحظر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل "روبرت أوين" هذا الإصلاحي الاشتراكي البريطاني مالك لمصنع نسيج قام بإصلاح ناجح عن طريق تطبيق برنامج يغير من وضعية العمال الصعبة في ذلك الوقت إعتمد على نظرة إنسانية اتجاه العمال.

أما في فرنسا قد سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات.

3. الإعتراف الرسمي:

تمت في نهاية القرن التاسع عشر عدة محاولات وحملات من أجل الإعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي، قد تم مثلا في فرنسا بتأثير من **« Wacdek Rousseau »** وهو سياسي وقانوني فرنسي

1- Frederic Delacourt, Dictionnaire des termes du travail, Edition de vecchi, paris, 2001, p 183.

أصدر قانون الجمعيات المهنية الذي أدى الى إنشاء وتكوين النقابات العمالية التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884.[1]

ثالثا: أهمية الوعي النقابي:

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء نقابات متعددة وانخراط العامل فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة أهم استراتيجية بل أنجح أداة توصل العامل الى إدراك وفهم ما يدور حوله وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة ولا يتمكن المورد البشري من ذلك من دون الفهم والوعي الذي لا يكتسبه الا بالانخراط في النقابة وبالتالي نستنتج أهمية الوعي النقابي كالتالي:

- تكوين الحس لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.
- دمج المورد البشري في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.
- تحقيق التنمية المستدامة.
- الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع ارباب العمل.
- تهذيب المفاهيم التي اعتاد عليها العمال، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها هياكل شكلية لا تنفع، وإنما كيان يتم بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة وتحقيق مصالحها.[2]

رابعا: دور النقابة في تنمية الوعي لدى العامل في الجزائر:

1- جورج فريدمان وبيار نافيل، مرجع سابق، ص ص: 217-242.

2- جورج لوفران وبيار نافيل، مرجع سابق، ص ص 20، 24.

إن الحديث عن الطبقة العاملة والنقابة العمالية في الجزائر تؤطره خصوصية المجتمع الجزائري واختلافه عن نظيره الأوروبي باعتبار ميلاد الحركة النقابية كان في أوروبا ارتبط بالتطور الرأسمالي والاستغلال الوحشي للطبقة العمالية، بينما في الجزائر ودول العالم الثالث بصفة عامة ارتبط بتطور النضال وبث الوعي لدى الطبقة العاملة وتحسيسها بمسؤولياتها من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية، وحتى فبل الاستعمار الفرنسي بحيث كان هناك شبه غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي، وذلك راجع الى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع الزراعي والتوجه القبلي العشائري.

قبل التطرق الى فكرة تأسيس أول نقابة عمالية جزائرية وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين وجب التنويه الى نقطة أساسية تجلت في كون الممارسة النقابية في الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي تخللها طرحين بارزين:

- مناهضة الرأسمالية (تحسين شروط العمل).
- مطلب سياسي (مناهضة الاستعمار ونصرة القضية الجزائرية).

فالكنفيدرالية العامة للشغل والقوى العاملة تأسست في نهاية الأربعينيات ثم تبنت التصور القائم على اعتبار الظاهرة الاستعمارية عنصر تقدم وتمدن، بينما هناك اتجاه مخالف واع ومدرك يسعى الى حدوث التطور الإصلاحي والى الربط بين مناهضة الرأسمالية والمس بالكيان الاستعماري للجزائر، فإن هذا الاتجاه النقابي قد أدرج طرح القضية الوطنية في إطار استراتيجية الحركة العمالية اليسارية العاملة على مناهضة الامبريالية.

وفي 24 فيفري 1956 وفي خضم معركة التحرير الوطني تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي جاء كاستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها

النظام الاستعماري لفصل الشعب عن الثورة، والاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة عن وصاية حزبية وهو منظمة وحدوية ديمقراطية لكل الجزائريين[1]، ومن أهم أهدافه:

- الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية.
- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي دائما الى المزيد.
- تعزيز الوعي النقابي وترقية النقابة العمالية.

وتم احتكار العمل النقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك تحت وصاية الدولة التي تحولت الى رب عمل أساسي، هذه التجربة النقابية الأحادية أغرت غالبية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذوي الأصول الريفية الذين يتميزون بمستويات تعليمية ضعيفة نسبيا، وبعد توسع الدولة الوطنية ومؤسساتها البيروقراطية فهؤلاء كانت لهم استراتيجية مختلفة فالعامل أو الموظف الشاب صاحب التعليم والتأهيل المتوسط أو العالي لم يتعامل مع المؤسسة النقابية إلا كمصعد اجتماعي لترقية ضمن قطاع الملك العام علاوة على الأدوار السياسية الرسمية التي اضطلعت بها قيادات الاتحاد، حيث غابت الممارسة الديمقراطية والبرامج التوعوية التي تؤدي الى النهوض بالعامل من حيث الإدراك والفهم للدفاع عن حقوقه، وكانت تلك القيادات والأطر تقوم بها المؤسسة لمصلحة السلطة ومشاريعها المحلية، وبذلك حادت النقابة عن الطريق الذي تأسست من أجله.[2]

وبعد تعديل الدستور سنة 1989 حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية منها، فقد تم الإنتقال من النظام الأحادي الى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات من بينها التعددية النقابية وممارسة الإضراب في إطار القانون (المادة 54).

1- محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز آخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20، 1985، ص 06، 07.

2 - Rabah Noureddine, la gestion socialiste de l’entreprise en Algerie, O.P.U, Alger, 1985, p15.

انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا يسعى من خلالها الأفراد والجماعات الى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية، وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة وتعزيز الوعي النقابي.[1]

وعليه نستخلص أن السياسة النقابية عي سياسة إصلاحية محصورة بين أولويتين: المراقبة والتسيير، مراقبة الأوضاع وتسيير الأزمات التي عرقتها وتعرفها البلاد، فالنقابة تعمل على حبلين الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها والثاني يتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لانتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة من جهة ومن جهة أخرى تعمل على المحافظة عليه واستمراره، ولا يخفى عن أحد أن في السنوات القليلة الماضية ساهمت بعض النقابات المستقلة المتمثلة في النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي SNAPES و المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي CNAPEST وأساتذة التعليم المتوسط وبعض النقابات الأخرى في تعزيز وتنمية الوعي لدى منخرطيها وهذا ما أدى الى انتزاع مجموعة من الحقوق من قبل الحكومة تمثلت في زيادة الأجور وتحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للأساتذة وبعض المطالب الأخرى.

1- جابي عبد الناصر، مرجع سابق ، ص58.

الجانب الميداني للبحث

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

أولا: مجالات البحث

1. المجال المكاني
2. المجال الزمني
3. المجال البشري

ثانيا: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

1. المنهج المستخدم في البحث
2. الأدوات المستخدمة في البحث

أ. الملاحظة وكيفية إستخدامها

ب. المقابلة وكيفية إستخدامها

ج. الإستمارة وكيفية إستخدامها

د. العينة المستخدمة

أولا: مجالات البحث

1-المجال المكاني:

تم إجراء هذا البحث بالعيادة متعددة الخدامات ببلدية الحمامات ولاية تبسة التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية وبموجب المرسوم التنفيذي 140/07 المؤرخ في 02 جمادى الأول عام 1428 الموافق لـ: 19 ماي2007 والذي يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها ، ظهرت للوجود العيادة متعددة الخدمات الحمامات في 11 فيفري 2010 في المكان المسمى حي السوق يحدها شرقا مؤسسة فرعية للأشغال العمومية أما من النواحي الثلاث المتبقية يحيط بها مجمعات سكنية وتتمتع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالشخصية القانونية والإستقلال المالي الموضوعة تحت وصاية الوالي بموجب المادة السابقة من المرسوم المذكور أعلاه وتتكون المؤسسة من هيكل للتشخيص والعلاج والإستشفاء وإعادة التأهيل الطبي وتتمثل مهام المؤسسة العمومية الإستشفائية من التكفل بصفة كاملة متسلسلة بالحاجات الصحية للسكان وفي هاذا الإطار تتولى على الخصوص ضمان تنظيم برمجة وتوزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي ووفقا للمادة 05 من المرسوم المنشأ لهذه المؤسسات فإنه يمكن استخدام المؤسسة العمومية الإستشفائية ميدانا للتكوين الطبي والشبة طبي والتكوين في التسيير الإستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين وتنضم طبقا لملحق القرار رقم: 2648 المؤرخ في 24 ديسمبر 2007 والمصالح والمرافق على النحو التالي:

شكل (1): يبين مختلف المصالح ونشاطاتها

المصالـــــــح	عدد الأســـــرة	الأســــــــرة
علم الأوبئة	05	• المعلومات الصحية. • النظافة الإستعجالية.
الأشعة المركزية	10	• الأشعة. • التخطيط بالصدى.
المخبر المركزي	12	• علم الأحياء المجهرية. • الكيمياء الحيوية.
الطب الداخلي	30	• إستشفاء الرجال. • إستشفاء النساء. • طب الأورام.
طب الأطفال	10	• طب الأطفال. • حديثي الولادة.
الصيدلية	09	• تسيير الموارد الصيدلانية. • توزيع الموارد الصيدلانية.
الإستعجالات	10	• الإستقبال والفرز. • الإستشفاء.

التنظيم والتسيير:

تسير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بواسطة مجلس الإدارة ويديرها مدير مزود بهيئة إستشارية تدعى المجلس الطبي.

مهام مجلس الإدارة:

يتداول مجلس الإدارة الذي يجتمع في دورة عادية مرة واحدة كل ستة أشهر على الخصوص فيما يلي:

توفر الإستعجالات الطبية كأنواع العلاجات الطبية المطلوبة من فحص إستعجالي إلى الفحص العادي كما تقوم بعمليات جبر الكسور البسيطة والمراقبة الطبية للحالات الحرجة.

طب الرجال: يعمل بطاقم طبي وشبه طبي مكون من طبيب رئيسي للمصلحة ومراقب طبي للمصلحة يسهر هذا الطاقم على تقديم العلاج للمرضى المقيمين.

طب النساء: يسهر هذا الطاقم النسائي على تقديم العلاج للمرضى المقيمين وتوجيههم في بعض الأحيان إلى الفحص الطبي المختص.

طب الأطفال: تعمل بطبيب رئيسي للمصلحة يشرف على تقديم العلاج والفحص للمرضى.

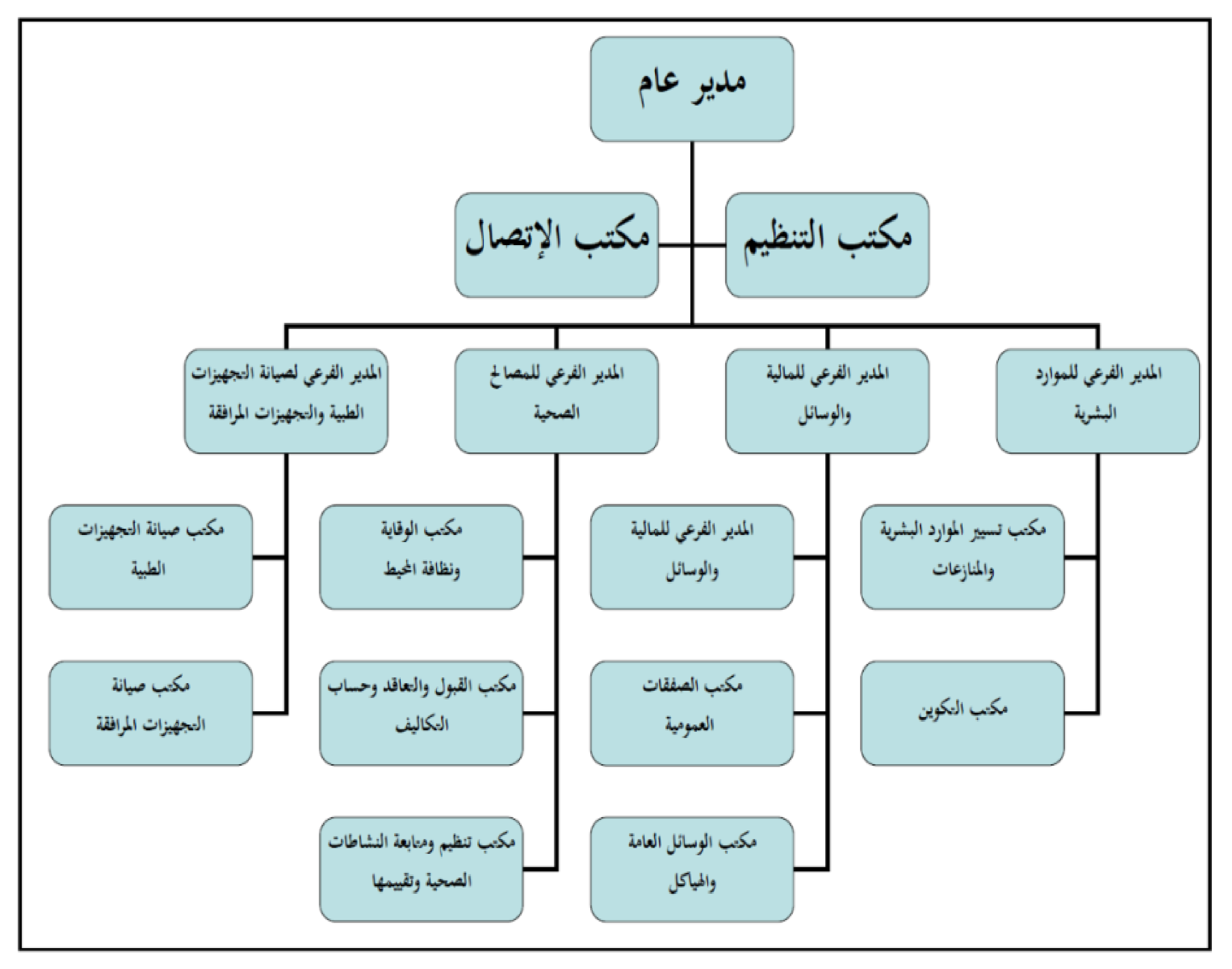
مخبر التحاليل الطبية: تم تجهيزه بأحدث التجهيزات الضرورية بتسيير من مراقب طبي للمصلحة برتبة مخبري.

الصيدلية المركزية للمؤسسة: تعمل على توفير الأدوية و المواد الطبية و مواد التحاليل المخبرية ومعدات وأدوات الأشعة.

مصلحة الأشعة: تتوفر هي الأخرى على كل المعدات الخاصة بالأشعة تسير بواسطة شبه الطبيين في إختصاص تشغيل الأشعة.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات:

شكل (2): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية تبسة



2-المجال الزمني:

لقد إستغرق البحث الميداني بالعيادة متعددة الخدمات الحمامات التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية مدة أربعة عشرة يوما (2016/03/21) وفق مرحلتين:

أ-المرحلة الأولى: كانت هذه المرحلة في مدة أربعة أيام (2016/03/21) – (2016/03/24) قمنا خلالها بدراسة إستطلاعية حيث بدأنا بالتعرف على موظفي وعمال المؤسسة والإطلاع على الوثائق لأخذ المعلومات العامة وذات الخصوصية، مع موضوع البحث والتي تشمل تاريخ إنشاء المؤسسة وممثلين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

ب-المرحلة الثانية: كانت هذه المرحلة في مدة عشرة أيام (2016/03/25) – (2016/03/04) وتخلل هذه المرحلة من البحث توزيع الإستمارات ثم الرجوع إلى الموظفين لجمع الاستمارات الموزعة عليهم.

03-المجال البشري:

يمثل المجال البشري عدد الأفراد العاملين بالمؤسسة التي أجرينا فيها هذه الدراسة حيث يقدر العدد الإجمالي بـ: 146 بموزعين على مختلف المصالح والتخصصات.

شكل (3): يوضح تعداد العمال في المؤسسة

الأطباء	**38**
شبه طبيين	**80**
العمال المهنيين	**28**
المجموع	**146**

ثانيا: المنـهج والأدوات المستخدمة في البحث

1- المنـهج المستخدم في البحث:

إن المنهج بصفة عامة عبارة عن إستراتيجية تقوم وتعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد الموضوعية والمنهجية التي يستفاد منها في تحقيق أغراض وأهداف البحث، حيث تعتبر الظاهرة المراد دراستها، والبحث في مكوناتها عن طريق أولوياتها وصولا إلى مخرجاتها الأساسية في تحديد نوع المنهج المتبع والمستخدم وذلك نظرا لتعدد المناهج وإختلاف وتباين الظواهر.

وبهذا ارتأينا في بحثنا هذا الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لمدى اتساقه مع الظاهرة المدروسة داخل التنظيم، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها كما يعرف هذا المنهج بأنه عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، إلا أننا يمكن أن نعتبر الأسباب الموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار هذا المنهج في بحثنا هي عدة اسباب نذكر منها طبيعة الموضوع أي أن الموضوع المراد دراسته هو وصف لظاهرة تمثلت في معرفة دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية وذلك بالعيادة متعددة الخدمات –الحمامات– التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية – تبسة– حيث قمنا في دراستنا وإنطلاقا من استخدام المنهج الوصفي بتفحص الموقف المشكل ودراسته دراسة وافية وذلك عن طريق القيام بزيارة إستطلاعية للمؤسسة وكيفية تحكم المسؤولين وأصحاب العمل بزمام الأمور داخل التنظيم ، كما حدثت في هذه المرحلة علاقة مع العمال وهذا عن طريق الإحتكاك بهم بشكل مباشر.

2- الأدوات المستخدمة في البحث:

أ- الملاحظة و كيفية إستخدامها: "تعتبر الملاحظة من أهم أدوات ووسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث إلا أنها تكتسي طابعا متميزا وموقعا استراتيجيا عند تموقعها ضمن فلك المنهج الوصفي، الذي يعتمد بالأساس وبالدرجة الأولى على الملاحظة ومدى دقتها و فعاليتها لرصد الظواهر والممارسات والسلوكات بطريقة واقعية، للمس السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين، من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم"[1]، وأيضا في الحالات التي يرفض بعض المبحوثين الإدلاء بإجاباتهم، وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة إنطلاقا عند القيام بالدراسة الإستطلاعية للعيادة متعددة الخدمات بالحمامات عن طريق التنقل عبر مختلف الاقسام المؤسسة، فتمت ملاحظة العمال أثناء العمل والوقوف على سلوكاتهم.

كل هذه العمليات بإختلاف مسمياتها وإرتباطاتها شكلت لدينا ملاحظات واقعية تم توظيفها في صياغة أسئلة إستمارة حاولنا تقديمها بصورة – نوعا ما – موضوعية وعلمية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الملاحظة مكنتنا من رصد ردود أفعال عينة البحث إزاء القضايا المثارة وملاحظة مدى رضاهم عن وضعهم المهني، وعلاقتهم بالنقابة للتصديق على مصداقية إجاباتهم.

ب-المقابلة وكيفية إستخدامها: "تعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث، نظرا لما تقدمه من إجابات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية وصولا إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة، الوضوح وبخاصية التعميم"[2].

عند قيامنا بجمع المعلومات والبيانات عقدنا في بادئ الأمر مقابلات غير مقننة (حرة) مع الأطراف المعنية والفاعلة خلال الدراسة الإستطلاعية لتتضح لنا وتتبين الصورة النهائية لاستمارة البحث في

1- محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1985، ص 84.

2- نفس المرجع، ص 85.

صورتها المقننة حيث قمنا بهذه المقابلات الحرة في أماكن العمل مع العمال للوقوف على تبني الأسلوب الأوضح والصيغ الأمثل لطرح الأسئلة.

قمنا بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث على العمال وشرح الأسئلة حتى يتمكن المبحوثين من فهم الأسئلة وتقديم إجابات موافقة لها.

جـ–الاستمارة وكيفية استخدامها:

لا جدال في إعتبار الإستمارة ذات ميزة وخصوصية معينة باعتبارها أداة فاعلة في عملية جمع البيانات ولكونها تنطوي على مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بصياغتها لتمكنه من الحصول –بنوع من الثقة والوضوح–على مخرجات في شكل إجابات تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث للتصديق على موضوع بحثه.

لقد تم تصميم الإستمارة وفق موضوع البحث وإتساقا مع فرضياته، حيث حاولنا مراعاة جانب التسلسل المنطقي والمنهجي للأسئلة بأسلوب واضح ومفهوم وقريب من مستوى عينة البحث حيث قمنا بإختبار الإستمارة الأولية ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الحرة لتمحيص الأسئلة وتبيان مدى مصداقيتها ومرونتها للخروج بإستمارة نهائية، وإخضاعها لرؤية نقدية أكاديمية لبعض الأساتذة للخروج باستمارة نهائية تمت المصداقية على أسئلتها وتم طرحها على المبحوثين.

* تحتوي الإستمارة على 35 سؤالا مقسمين عبر 04 محاور معبرة عن فرضيات البحث الذي نحن بصدد قراءته، وهي على الشكل التالي:

المحور الأول: يشتمل على بيانات شخصية وعامة حول العمال، حيث يحتوي على 10 أسئلة مرقمة من 1 إلى 10.

المحور الثاني: يشتمل على بيانات حول تنمية قدرات المورد البشري في ظل الفعل النقابي، تم التعبير عنها رقميا من خلال 08 أسئلة مرقمة من 11 إلى 19، هي أسئلة تغطي الفرضية الأولى لموضوع البحث.

المحور الثالث: يحتوي على معلومات تتعلق بالأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العمال، مرقمة من السؤال 20 إلى 28 أي 09 أسئلة تغطي الفرضية الثانية لموضوع البحث.

المحور الرابع: يتضمن بيانات حول الحملات التوعوية من جانب النقابة مرقمة من السؤال 29 إلى السؤال 35، أي 07 أسئلة تدور حول الفرضية الثالثة لموضوع البحث.

د-العينة المستخدمة:

بالرجوع إلى طبيعة الموضوع وخصوصيته (خاصية عدد مجتمع البحث)، يتم إختيار أسلوب الحصر الشامل أو أسلوب العينة، إتساقا وموضوع البحث، رجوعا إلى موضوع بحثنا، خاصة إذا علمنا أن مجموع عدد عمال العيادة متعددة الخدمات – الحمامات- يحتوي على 146 عامل ، يصبح إختيار العينة ضرورة ملحة لكون الباحث يتعامل مع متغيرات ذات تأثير كبير على نتائج بحثه، مجسدة في الوقت، الجهد والتكاليف، ولما كانت هذه المتغيرات تؤثر على البحث، "وجب كضرورة منطقية ومنهجية إتباع أسلوب العينة، حيث تتوقف دقة النتائج المتوصل إليها على إستعمال العينة، ومدى تمثيلها لمجتمع البحث لتحقيق مصداقية تعميم النتائج"[1] .

ولذلك ارتأينا إلى اختيار عينة عشوائية طبقية، ممثلة في حدود وأهداف البحث، وهذا لعدم تجانس مجتمع البحث وتشابه داخل المؤسسة فكل فرد يشغل وظيفة معينة فمنهم الطبيب ومنهم الإداري ومنهم مساعد التمريض لهذا نجد عدم تجانس بين مفردات العينة.

1- يحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيقية العلمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص14.

***-العينة وكيفية إختبارها وإستخدامها:**

أ-تحديد وحدة العينة:

وتتمثل في عمال العيادة متعددة الخدمات -الحمامات – تبسة-.

ب-تحديد حجم العينة:

حيث وقع إختيارنا على 25% من مجموع عمال كل طبقة من الطبقات، ليصبح العدد الإجمالي للعينة المختارة 36 عاملا من مجموع 146 عاملا.

جـ-تحديد نوع العينة:

تم إختيارنا للعينة العشوائية الطبقية، لكون مجتمع البحث غير متجانس، وتم سحب العينة بواسطة الأرقام العشوائية، بعدد حجم العينة مع مراعاة الشروط لعدم الوقوع في مشاكل منهجية، تؤثر على موضوعية الاختيار لمفردات العينة المراد بحثها.

وقد تم تخصيص ثلاث طبقات وهي:

- الأطباء.
- شبه الطبيين.
- العمال المهنيين.

وفيما يلي جدول يوضح توزيع العينة عبر الطبقات السالفة الذكر:

شكل (4): يوضح توزيع العينة عبر الطبقات

الطبقات	مجموع العمال والعاملات	النسب المئوية المختارة	عدد مفردات العينة
الأطباء	38	%25	09
شبه الطبيين	80	%25	20
العمال المهنيين	28	%25	07
المجموع	146	%25	36

الأطباء : $\frac{25 \times 38}{100} = 09.50 = 09$ مفردة

الممرضين : $\frac{25 \times 80}{100} = 20 = 20$مفردة

العمال المهنيين : $\frac{25 \times 28}{100} = 07 = 07$ مفردة

المجتمع الكلي لمجتمع البحث: 38 + 80 + 28 = 146.

36 مفردة، أي عامل يمثل عينة البحث.

الفصل الخامس

تفريغ وتحليل البيانات

1. تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها

أ. تفريغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها

ب. تفريغ البيانات المتعلقة بتنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري في ظل العمل النقابي

ج. تفريغ البيانات المتعلقة بالأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العمال

د. تفريغ البيانات المتعلقة بالحملات التوعوية من جانب النقابة داخل المؤسسة

2. نتائج البحث

أ. نتائج البحث حسب الفرضيات الجزئية

ب. نتائج البحث حسب الفرضية العامة

أولا: تفريغ البيانات والتعليق عليها

المحور الأول: تفريع البيانات الشخصية

جدول رقم01: التوزيع الجنسي لعينة البحث

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
ذكر	21	58.33
أنثى	15	41.67
المجموع	36	%100

من خلال الجدول المحدد للتوزيع الجنسي لعينة البحث يحدد لنا أن نسبة الذكور والمقدرة بـ: 58.33% من مجموع العينة المستخدمة تمثل أكبر نسبة مقارنة بنسبة الإناث والمتمثلة في: 41.67%، وهذا راجع لطبيعة العينة في حد ذاتها بإعتبار العمال الذكور أكثر منهم من العاملات، حيث أن العمل داخل المستشفى يتطلب جهدا كبيرا إضافة إلى طبيعة العمل في حد ذاته (المناوبة الليلية، تخصصات علمية) كما أن نسبة الإناث تعادل الذكور أو تتفوق عليها في بعض التخصصات كمصلحة الأمومة والطفل ومساعدي التمريض.

جدول رقم 02: يوضح الفئة العمرية لعينة البحث

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
أقل من 20 سنة	00	00
21-30	14	38.89
31-40	16	44.44
أكثر من 40 سنة	06	16.67
المجموع	36	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم: 02 المعبر عن أعمار عينة البحث أن الفئة الغالبة المتصدرة في الترتيب عمرها يتراوح بين 31 و40 سنة بنسبة 44.44 % تليها نسبة 38.89% للفئة العمرية 21 – 30 سنة في حين نجد أن نسبة 16.67 % للفئة العمرية الأكثر من 40 سنة أما الفئة العمرية أقل من 20 سنة لا تتواجد ضمن التمثيل النسبي لهذه العينة، من خلال قراءتنا لهذه النتيجة يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب بالإضافة إلى أنها تعتمد على أشخاص ذوي خبرة وأقدمية من خلال الفئة العمرية 31-40 سنة ، 41-50 سنة، أما بالنسبة للفئة العمرية اقل من 20 سنة فيتضح أن المستخدمين داخل المؤسسة الإستشفائية يشترط في توظيفهم على حصولهم على شهادات جامعية أو معاهد شبه طبية وبالتالي المتحصل على هذه الشهادات يتجاوز هذه السن غالبا.

جدول رقم 03: يبين المستوى التعليمي لعينة البحث

الأحتمالات	التكرار	النسب المئوية
أمي	01	2.78
إبتدائي	01	2.78
متوسط	05	13.89
ثانوي	08	22.22
جامعي	21	58.33
المجموع	36	%100

يلاحظ من خلال الإحصائيات في الجدول رقم 03 المعبر عن المستوى التعليمي لعينة البحث أن النسبة الكبيرة هي لذوي المستوى الجامعي 58.33 % تليها نسبة 22.22 % المعبرة عن ذوي المستوى الثانوي، ثم نسبة 13.89 % للتعليم المتوسط ثم نسبة 2.78 % للمستويين الإبتدائي والأمي وهي نسبة ضعيفة جدا.

من خلال هذه النسب نستنتج أن المستوى الجامعي هو المسيطر داخل هذه المؤسسة وهذا لقدرة الجامعيين على الفهم والإدراك والإستبصار بمختلف القضايا المصيرية التي تحيط بهم، وعن وعيهم بمصالحهم وتحقيق المصالح والأهداف وأيضا أن أغلب أفراد العينة لهم مستوى جيد ومقبول وهذا يعني أن لهم معرفة بكيفية التسيير ولهم القدرة على التعرف على سلوك الآخرين وطريقة التعامل والتواصل معهم داخل المؤسسة، أي أن أكثر من 80% من نسبة العينة ذات وعي (ثانوي، جامعي).

جدول رقم 04: يبين إجابة المبحوثين حول الوظيفة

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
شبه الطبي	22	61.11
طبيب	09	25
عامل مهني	05	13.89
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 04 المعبر عن الوظائف المختلفة التي يشغلها العاملون لعينة البحث حيث نجد أن فئة الشبه الطبيين إستحوذت على مسبة 61.11% أما الأطباء فجاءت نسبتهم بـ 25 % تليها فئة الهمال المهنيين 13.89 %.

ونستنتج أن الفئة الغالبة هي فئة الشبه الطبيين وذلك يعود إلى طبيعة المؤسسة والخدمات التي تقدمها تغلب عليها هذه الفئة وأن هذه الفئة تعمل على خلق جو من التعامل والتواصل ومحاولتها لربط العلاقات المختلفة وتبادل المعارف والمعلومات بين العمال داخل مجال العمل وحتى خارجه من أجل تحقيق أهداف التنظيم ككل.

جدول رقم 05: يبين الحالة العائلية لعينة البحث

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
متزوج	20	55.55
أعزب	15	41.67
أرمل	00	00
مطلق	01	02.78
المجموع	36	% 100

يوضح لنا من خلال الجدول رقم 05 تبيان الحالة العائلية لعين البحث أن النسبة الغالبة والمقدرة بـ: 55.55% هي من نصيب المتزوجين تليها فئة العزاب بنسبة 41.67% وتأتي بعدها فئة المطلقين بـ: 2.78%، أما فئة الأرامل فهي منعدمة وهذا كله حسب العينة المأخوذة والمستخدمة.

نستنتج من خلال هذه النسب أن نسبة المتزوجين هي الأكبر والمقدرة بـ 55.55% قياسا ببعض النسب الأخرى وهذه الحالة أو بالأحرى هذا المتغير أضحى فعالا وبأن أكثر مفردات العينة قادرة على تحمل المسؤوليات النقابية والمساهمة في زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة داخل المؤسسة وكذا لكونهم من ذوي مسؤوليات سابقة، وبالتالي فالعامل المتزوج هو أكثر تشبثا بمن يدافع عن مصالحه وإشباع حاجاته وتحقيق هدفه عكس الفئة التي تمثل العزاب 41.67% والتي تكون في الغالب غير مكترثة للعمل النقابي وهذا راجع لقلة إحتياجاته عكس المتزوجين.

جدول رقم 06: يبين إجابة المبحوثين حول الخبرة المهنية

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
أقل من 10 سنوات	28	77.78
من 10 إلى 19 سنة	05	13.89
من 20 إلى 29 سنة	02	05.56
أكثر من 30 سنة	01	02.78
المجموع	36	%100

يبين لنا هذا الجدول رقم: 06 المعبر عن المدة الزمنية التي قضتها عينة البحث في العمل بالمؤسسة، حيث تم تقسيم هذه المدة الى أربع فئات زمنية:

- الفترة الأولى أقل من 10 سنوات معبرة عن نسبة كبيرة تقدر بـ 77.78% أما الفترة الزمنية الثانية تمتد بين 10 إلى 19 سنة بنسبة 13.89% تليها الفترة الزمنية الثالثة تمتد من 20 إلى 29 سنة بنسبة 5.56% وأخيرا نجد نسبة 2.78% تمثل الفئة الأكثر من 30 سنة.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن المؤسسة التي أنشأت في: (2007) تعتمد على فئة الشباب وهذا راجع لحداثة المؤسسة وتعتمد على أشخاص ذوي خبرة وأقدمية من خلال الفئات العمرية بين 10 وأكثر من 30 سنة.

جدول رقم07: يمثل طبيعة التوظيف وعقد العمل لعينة البحث

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
متعاقد	21	58.33
مثبت	15	41.67
المجموع	36	%100

يمثل الجدول رقم 07 تبيان طبيعة التوظيف وعقد العمل لعينة البحث أن نسبة 58.33% هم من العمال المتعاقدين، أما العمال المثبتين فنسبتهم تمثل 41.67% ومن خلال ما سبق نستنتج أن فئة العمال المتعاقدين الأكبر وهذا إن دل فإنما يدل على وجود مرحلة تجديد وتغيير داخل المؤسسة الإستشفائية، كذلك أن نسبة 58.33% من العمال المتعاقدين من شأنها أن تعتبر مادة دائمة للتفاوض من قبل النقابة مع الشركاء الإجتماعيين من أجل العمل على تثبيت كل الموظفين.

جدول رقم 08: يوضح إجابة المبحوثين حول إنخراطهم في النقابة من عدمه

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	12	33.33
لا	24	66.67
المجموع	36	%100

من خلال الجدول رقم 08 يوضح لنا تبيان حول الإنضمام إلى النقابة أن الأغلبية من العمال لا يولون الإهتمام الكبير للنشاط النقابي ما تبينه نسبه 66.67% وهذاراجع إلى سببين:

السبب الأول وهو أن أغلبية المستجوبين هم من فئة المتعاقدين الذين لا يسمح لهم القانون في الإنخراط داخل النقابة، أما السبب الثاني هو إعتقادهم أن النقابة لا تعمل على الدفاع عن حقوقهم.

أما نسبة 33.33% فتمثل العمال المنخرطين في النقابة وهذا ما يبين إهتمام هذه الفئة بالنقابات.

جدول رقم 09: يبين هذا الجدول المركب العلاقة بين الإنخراط في النقابة ووضعية العامل الوظيفية

	نعم		لا		المجموع	
- إنخراط العمال في النقابة من عدمه. - طبيعة التوظيف وعقد العمل.	ت	%	ت	%	ت	%
متعاقد	00	00	21	58.33	21	58.33
مثبت	12	33.33	03	08.33	15	41.67
المجموع	12	33.33	24	66.67	36	%100

نحاول من خلال هذا الجدول المركب تبيان العلاقة بين الإنتماء إلى النقابة من عدمه وطبيعة التوظيف القانونية وعقد العمل فنلاحظ أكثر من نصف العينة 58.33% من العمال المتعاقدين الذين ليس لهم حق الإنخراط في النقابة ونسبة 41.67% من العمال المثبتين أغلبهم وبنسبة 33.33% منتسبين إلى نقابة و08.33% غير منتمين إليها وهذا يدخل في تبيان العلاقة بين نمط التوظيف والإنتساب إلى النقابة وبالتالي فإن الإنخراط في النقابة ليس بإرادة العامل فحسب ولكن حسب طبيعة وظيفته (متعاقد ومثبت).

ومنه نقول أنه هناك علاقة بين طبيعة التوظيف وعقد العمل وإنخراط المورد البشري في النقابة، فكلما كانت نسبة المثبتين داخل المؤسسة أكبر زادت نسبة الإنتماء إلى النقابة وبالتالي تكون النقابة قريبة من الطبقة العمالية لتعمل على تثقيفهم وتنمية الوعي لديهم.

الجدول رقم 10: يبين إجابة المبحوثين حول إسم النقابة التي ينتمون إليها

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
UGTA	10	100
نقابة أخرى	00	00
المجموع	10	%100

يتضح من خلال الجدول المصاغ في شكل سؤال مفاده إسم النقابة التي ينتمون إليها، فبالنسبة لعينة البحث أن أغلبية العمال المنخرطين في النقابات داخل المؤسسة ينتمون للإتحاد العام للعمال الجزائريين بنسبة 100% وهو ما يبين إنتشاره الواسع بينهم واحتكاره للعمل النقابي، وأيضا لأنها أول نقابة عمالية في الجزائر، وهذه النسبة 100% لا تعكس إنخراط العمال في هذه النقابة لأن إغلبية المبحوثين 66.67% ليسوا منخرطين في أي تنظيم نقابي كما هو مبين في الجدول السابق رقم 08.

أما مبررات الغير منخرطين أنهم لا يؤمنون بالعمل النقابي ولا يثقون فيها لأنها لا تحقق مطالبهم وأنه ليس لها دور في المؤسسة في الدفاع عن العمال، وأيضا عدم إهتمام العمال بالعمل النقابي وغياب فكرة النضال عند العمال، وأيضا لا توجد نقابة تمثل بعض التخصصات مثل: لا توجد نقابة الأطباء.

المحور الثاني: تنمية قدرات المورد البشري في ظل الفعل النقابي

الجدول 11: يوضح مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	06	16.67
لا	30	83.33
المجموع	36	%100

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن هناك فارق واضح بين النسيتين ، نسبة كبيرة جدا تمثل 83.33% ترى أن النقابة لا تساهم في تحسين ظروف عملهم وهذا بالرجوع الى الجدول رقم 10 في شقه الثاني المتعلق بمبررات المستجوبين في عدم إنخراطهم في النقابة في أن النقابة في الجزائر لا تحافظ على حقوق العمال وتحسين شروط العمل.

أما نسبة 16.67% فترى أن النقابة تساهم في تحسين ظروف العمل من خلال الزيارات الميدانية إلى مصالح العمل والتحاور مع العمال ونقل إنشغالاتهم إلى المسؤولين.

الجدول 12: يمثل تحقيق النقابة لمطالب العمال ومقاصدهم

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	06	16.67
لا	24	66.68
أحيانا	06	16.67
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 12 المبرز لإجابة المبحوثين حول تحقيق النقابة لمطالب العمال ومقاصدهم أن أغلبية المستخدمين داخل المؤسسة ترى أن النقابة لم تحقق مطالب العمال ومقاصدهم بنسبة 66.68% كزيادة الأجور ومنح القروض والمطالبة بالتعويضات ، أو الجانب المعنوي كالترقية وهذا من شأنه زيادة طموح العمال ومنه تصبح النقابة محل ثقة جميع العمال.

أما الإجابات الأخرى فترى أن النقابة حققت مطالب العمال بنسبة 16.67% ونفس النسبة بـ: أحيانا وذلك من خلال مساهمة النقابة في تحقيق بعض المطالب كالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل والقيام بواسطة بينهم والإدارة لحل المشكلات التي تعترض العمال.

الجدول رقم 13: يوضح النشاط النقابي في المؤسسة

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
تحسين الأجور	1	02.78
تحسين ظروف العمل	07	19.44
تنمية القدرات الفكرية والعقلية	01	02.78
المشاركة في إتخاذ القرارات	02	05.56
فرض شخصية العامل أمام الإدارة	03	08.33
دون جدوى	22	61.11
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 13 المبين لنتيجة النشاط النقابي داخل المؤسسة أن النسبة الأكبر 61.11% تعبر عن أن النشاط النقابي في المؤسسة دون جدوى، أي أن النقابات هي عبارة عن هياكل تنظيمية وهي بعيدة كل البعد عن المشاركة في النشاط النقابي كتحسين ظروف العمل والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية وعدم التواصل مع العمال والعمل على أن تكون همزة وصل بين العمال والإدارة، ولكون أكبر من نصف عينة الدراسة متعاقدين كما يبينه الجدول رقم 07 وأيضا يكفينا الرجوع الى الجدول رقم 11 ليبين لنا أن النقابة لا تساهم في تحسين ظروف العمل، بينما نسبة 19.44% ترى أن النقابة ساهمت في تحسين ظروف العمل وفرض شخصية العامل أمام الإدارة بنسبة 08.33% والمشاركة في إتخاذ القرارات بنسبة 05.56% وأيضا 02.78% لتنمية القدرات الفكرية والعقلية

وتحسين الأجور، وهذا يعود إلى طبيعة نشاط النقابة الذي لم يخرج من المطالب المادية إلى المطالب المعنوية والنفسية.

الجدول رقم 14: يوضح إجابة المبحوثين حول تحقيق النقابة لطموحات لعمال في المؤسسة

الإحتمالات		التكرار	النسب المئوية
نعم		02	05.56
لا أو أحيانا	تجسيد طموح فئة دون أخرى	30	83.33
	طموحات أكبر من التوقعات	03	08.33
	غياب فكرة التواصل بين النقابة والأعضاء	01	02.78
المجموع		36	%100

يتضح لنا من خلال إجابة المبحوثين في الجدول رقم 14 حول تحقيق النقابة لطموحات العمال العاملين داخل المؤسسة أن الأغلبية بنسبة 83.33% ترى أن النقابة لا تحقق طموحات العمال لأنها خرجت عن مهامها الأساسية وهي الدفاع عن حقوق العمال وصارت تجسد طموح فئة دون الأخرى بينما نسبة 08.33% ترى أن الطموحات أكبر من التوقعات وغياب فكرة التواصل بين النقابة والأعضاء تمثل نسبة 02.78%، إذ أن أكثر من 90% من العينة (83.33% +08.33% +02.78%) لا ترى في النقابة محققة لطموحاتها ونقر أيضا بكون النقابة بعيدة كل البعد عن تناول المقصد العمالي من جهة

وغياب السياق الدائم بين النقابة وأعضائها من جهة أخرى، في حين ترى نسبة 5.56% أن النقابة حققت مطالب وطموحات الطبقة العاملة.

الجدول رقم 15: يوضح إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة في تعزيز العلاقات الإجتماعية

الإحتمالات		التكرار	النسب المئوية
لا		24	66.68
نعم	بين العمال والعمال	01	02.78
	بين العمال والنقابة	02	05.56
	بين النقابيين فيما بينهم	08	22.22
	بين الجميع في المؤسسة	01	02.78
المجموع		36	%100

من خلال الجدول رقم 15 جاءت نسبة الأفراد العينة لتعبر عن الإجابة ب "لا" وهذا من خلال 66.68% أما الفئة التي تقر بأن النقابة تساهم في تعزيز العلاقات الإجتماعية فتتمثل في نسبة 22.22% بين النقابيين فيما بينهم وبين العمال والنقابة بنسبة 5.56% وصولا إلى نسبة 02.78% بين العمال والعمال وبين الجميع داخل المؤسسة.

وكتحليل سوسيولوجي نقول أن وجود أكثر من نصف عينة البحث (66.68%) تصرح بأن النقابة لا تقوم بتعزيز العلاقات الإجتماعية بين مختلف الأطراف داخل المؤسسة

الإستشفائية بالحمامات، ولاتفتح لهم قنوات للإتصال ومجال للحوار وبالتالي تسهل إيصال أفكار كل طرف، مما يزيد هشاشة العلاقات الإجتماعية وعدم تماسك المؤسسة.

أما النسب التي تقدر مساهمة النقابة في تعزيز العلاقات الإجتماعية فهي تمثل النسب (02.78%، 05.56%، 22.22%، 02.78% = 33.34%) خصوصا نسبة 22.22% التي ترى أن النقابة تساهم في تعزيز العلاقات الإجتماعية خاصة بين النقابيين فيما بينهم لوجود علاقة طردية بين الإنتساب للنقابة ومساهمتها في تعزيز العلاقة الإجتماعية.

الجدول رقم 16: يوضح إجابة المبحوثين حول دراية العامل بالعمل النقابي

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	04	11.11
لا	13	36.11
أحيانا	19	52.78
المجموع	36	%100

يتضح من خلال الجدول رقم 16 المصاغ في شكل سؤال مفاده دراية العامل بالعمل النقابي فيتضح أن أغلبية المستجوبين لهم بعض المعارف عن العمل النقابي والذين كانت إجابتهم بـ أحيانا بنسبة 52.78% تليها نسبة 36.11% التي لا تتمتع بالثقافة النقابية متبوعة بنسبة قليلة تقدر بـ 11.11% لها دراية بالنشاط النقابي.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن العامل داخل المؤسسة لا يعطي إهتمام للنشاط النقابي من جهة ومن جهة أخرى أن المنظمات النقابية لا تبذل جهود لتعريف العامل وتوعيته للإنضمام للنقابة وتنظيم نشاطات تمكنه من التعرف على أهداف النقابة ومهامها.

الجدول رقم17: يبين إجابة المبحوثين حول إذا كانت المصلحة التي تدافع عنها النقابة وتضعها أولوية هي مصلحة المنخرطين أساسا.

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
دائما	13	36.11
لا تقوم بذلك نهائيا	17	47.22
أحيانا	06	16.67
المجموع	36	%100

يبين لنا هذا الجدول المعبر عن إجابة المبحوثين حول المصلحة التي تدافع عنها النقابة فنجد أن نسبة 47.22% من العمال يرون أن النقابة لا تدافع عن مصالح المنخرطين أساسا، في حين ترى نسبة 36.11% بأن النقابة تساهم مساهمة جيدة وممتازة في الدفاع عن مصالحها وهذا ما أدى بالعمال إلى رضاهم عن الجهود المبذولة من قبل النقابة، وهناك رأي ثالث بنسبة 16.67% يرى أن هذه المساهمة جد ضعيفة وهذا يبين لنا أن العمل النقابي غائب في المؤسسة، وأن النقابة لم تصل بعد إلى فهم إحتياجات الطبقة العاملة ومعرفة تطلعاتهم.

المحور الثالث: الأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العمال

الجدول رقم 18: يوضح إجابة المبحوثين حول الدور الذي أنشأت من أجله

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	02	05.56
لا	25	69.44
أحيانا	09	25
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول 18 المعبر عن إجابة المبحوثين هل ترى أن النقابة تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله، فتبين لنا أن الأغلبية بـ 69.44% ترى أن النقابة لا تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله وهو الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم والضغط على الإدارة بإستعمال وسائل الإحتجاج والإضراب مثلما بينه الجدول رقم 17، ولكن إبتعدت عن أهدافها ومهامها فأصبحت النقابة مطية للوصول إلى مراكز أعلى وأصبحت أجهزة تابعة للإدارة، بحيث أن مهمة النقابة هي مهمة مطلبية بالدرجة الأولى فهي لم تعد قادرة على تحقيق مطالبهم ومقاصدهم كما هو مبين في الجدول رقم 12، بينما ترى نسبة 25.00% بـ أحيانا و05.56% بنعم مازالت تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله وهي نسبة جد ضئيلة.

الجدول رقم 19: يبين هذا الجدول العلاقة بين أداء النقابة الدور الذي أنشأت من أجله والمصلحة التي تدافع عنها وتضعها أولوية وهي مصلحة المنخرطين أساسا

	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
- أداء النقابة الدور الذي أنشأت من أجله. - المصلحة التي تدافع عنها النقابة وتضعها أولوية هي مصلحة المنخرطين أساسا.	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
دائما	02	05.56	05	13.89	06	16.67	13	36.31
لا تقوم بذلك نهائيا	00	00	17	47.22	00	00	17	47.22
أحيانا	00	00	03	08.33	03	08.33	06	16.67
المجموع	02	05.56	25	69.44	09	25	36	%100

نحاول من خلال هذا الجدول المركب توضيح العلاقة بين أداء النقابة الدور الذي أنشأت من أجله والمصلحة التي تدافع عنها النقابة وتضعها أولوية هي مصلحة المنخرطين أساسا، وإتساقا ولغة الأرقام المجسدة في الجدول أعلاه نستنتج أن قرابة نصف عينة البحث 47.22% تقر بكون النقابة لا تدافع إطلاقا عن مصلحة الأشخاص المنخرطين فيها، أما نسبة 36.11% المجسدة للإحتمال الإيجابي في صورة نعم، جاءت أغلب إجاباته في خانة النفي 13.89% أو البينية 16.67%.

أما الإجابة القاطعة بنعم فتم التعبير عنها بنسبة جد ضئيلة 5.56% وأخيرا نسبة 16.67% جاءت لتجسد في إحتمالين فقط، النفي التام والإحتمالية بنسبة 8.33% لكلى الإحتمالين، وبالتالي تباين العلاقة بين أداء النقابة للدور المنوط القيام به ودفاعها عن مصلحة الأشخاص المنتسبين إليها.

الجدول رقم 20 يبين الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
دور تدريبي	01	02.78
دور تكويني	04	11.11
دور إعلامي	09	25
دور توعوي	22	61.11
المجموع	36	%100

من خلال الجدول رقم 20 نلاحظ أن نسبة 61.11% من مجموع أفراد العينة جعلوا الدور التوعوي هو الدور الأول الذي تلعبه النقابة، وجاءت نسبة 25% للدور الإعلامي، أما نسبة 11.11% فكانت للدور التكويني الذي تركز عليه النقابة يليها الدور التدريبي بـ: .%02.78

وكتحليل سوسيولوجي نقول أن الدور التوعوي أخذ الحظ الوافر وهذا يبين مدى إحتياجات المورد البشري للحملات التوعوية وأيضا لأهمية هذا الدور الذي تركز عليه النقابة لزيادة مدارك وتنمية العامل لجعله ملما بالحقوق والواجبات كي يمكن له من تحسين مكانته

إجتماعيا وإقتصاديا وكذلك لا ننسى الدور الإعلامي الذي هو من الأدوار التي تعول عليها النقابة في إيصال مطالبها غبر جميع وسائل الإعلام لتنوير الرأي العام بصفة عامة والطبقة العاملة بصفة خاصة ويأتي في الأخير الدورين التكويني والتدريبي قياسا وخصوصية الفرد العامل الجزائري الذي لا يكترث للفعل التدريبي والتكويني.

الجدول 21: يمثل مساهمة النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية وعي العامل

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	1	02.78
لا	26	72.22
أحيانا	09	25
المجموع	36	%100

يمثل الجدول رقم 21 مدى مساهمة النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية وعي المورد البشري داخل المؤسسة، فيتبين لنا الأغلبية من المستجوبين 72.22% أنه لا أثر لمثل هذه الدورات التدريبية في نشاط وبرنامج النقابة لأن النقابة داخل المؤسسة لا تكاد أن تكون هياكل بيروقراطية تعمل على مصالحها لا تستطيع أن تنظم هذه الدورات التدريبية والتي من خلالها النهوض بوعي العامل وإرتقائه ليصبح المورد البشري مع النقابة شركاء في تحسين ظروف العامل المادية والمعنوية كما هو مبين في الجدول رقم 20 الذي يوضح لنا عدم تركيز النقابة على الدور التدريبي في نظر المبحوثين وهذا بنسبة 2.78%.

وجاءت نسبة 25% من المستجوبين أن النقابة تكاد تكون غائبة بهذه الدورات التدريبية لتنمية وعي الطبقة العاملة.

الجدول رقم 22: يبين مساهمة النقابة بالحملات التحسيسية داخل المؤسسة

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	00	00
لا	27	75
أحيانا	09	25
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 22 المعبر عن إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة بالحملات التحسيسية داخل المؤسسة الإستشفائية بالحمامات أن الأغلبية أو أكثر من الثلثين بنسبة 75.00% ترى أنه لا وجود لهذا النوع الحملات داخل المؤسسة وهذا لعجز النقابة في الرفع من مكانتها ومساهمتها في توعية العمال وتحسيسهم بحقوقهم وواجباتهم حتى يصبحوا فاعلين داخل المؤسسة في المقابل هناك نسبة 25.00% ترى أن النقابة تقوم بهذا الدور أحيانا وليس دائما في حين نجد أن الإجابة بنعم منعدمة.

الجدول رقم 23: يوضح مدى توفر النقابة على إعلام قوي

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	01	02.78
لا	31	86.11
أحيانا	04	11.11
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 23 المبرز لإجابة المبحوثين حول توفر توفر النقابة على إعلام قوي أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين داخل المؤسسة ترى أن النقابة لا تتوفر على إعلام أصلا فما بالك بإعلام قوي بنسبة 86.11% ونسبة 11.11% ترى للنقابة إعلام يكاد يكون ضعيف، فيما ترى فئة أخرى أن النقابة لها إعلام قوي داخل المؤسسة بنسبة 02.78%.

ومن هنا نستنتج أن الأغلبية من المبحوثين ترى أن الدور الإعلامي الذي تلعبه النقابة والذي من خلاله يفعل التواصل بين النقابة والأعضاء غائب وغير مفعل لأن هذه النقابات لا تساهم في زيادة وعي المورد البشري والنهوض به، وهذا ما يبينه الجدول رقم 20 ونسبته 25% للدور الإعلامي الذي تركز عليه النقابة.

الجدول رقم 24: يبين إجابة المبحوثين حول عمل النقابة على تثقيف العمال بحقوقهم وواجباتهم.

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	04	11.11
لا	28	77.78
أحيانا	04	11.11
المجموع	36	%100

يعبر الجدول رقم 24 عن نتيجة حول عمل النقابة على تثقيف العمال بحقوقهم وواجباتهم فنجد أن الفئة التي تمثلها النسبة المئوية 77.78% ترى أن النقابة ليس لها دور في تثقيف فتوعية الموارد البشرية داخل المؤسسة لكون أغلب عينة البحث يتمتعون بمستوى تنظيمي عالي كما هو مبين في الجدول رقم: 03، 58.06% مستوى جامعي وٍ22.58% مستوى ثانوي ولا يحتاجون للنقابة لكي تعرفهم بحقوقهم وواجباتهم، ومن خلال الجداول السابقة: 21، 22، 23 غياب الأداء التدريبي + غياب الدور الإعلامي + غياب المهمة التحسيسية فينتج عنه تغييب الفعل الثقافي بصفة عامة، أما الفئة التي تمثلها النسبة المئوية 09.68% فترى أن النقابة تعمل على تثقيف العمال وتقديم لهم الإستشارات القانونية وزيادة المستوى التعليمي والثقافي وهذا راجع إلى محدودية مستواهم العليمي.

الجدول رقم 25: يوضح إنتزاع حقوق من خلال ثقافة النضال النقابي

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	08	22.22
لا	20	55.56
أحيانا	08	22.22
المجموع	36	%100

يمثل الجدول 25 تبيان ثقافة النضال النقابي ومساهمته في إنتزاع حقوق العمال فنجد أن النسبة المئوية المقدرة بـ: 55.56% ترى أن الطبقة العاملة ليس لديها ثقافة نقابية وليست ملمة بكل جوانب العمل النقابي وهذا ما يبينه الجدول رقم 08 يوضح أن أغلبية الموارد البشرية داخل المؤسسة ليسوا أعضاء في النقابة ولا يولون أدنى إهتمام بهذه المنظمات العمالية لإعتقادهم أنها لا تستطيع الدفاع عنهم وإنتزاع حقوقهم، بينما نسبة 22.22% ترى أن الطبقة العاملة لها ثقافة النضال النقابي وهذا راجع إلى أن هذه الفئة إما أن تكون منخرطة في النقابة أو أنها لها وعي بأن إنتزاع الحقوق لا يأتي إلا بالنضال والعمل وذلك عبر هذه النقابات.

الجدول رقم 26: يبين العلاقة بين إنتزاع الحقوق من خلال ثقافة النضال النقابي والإنخراط فيها

- إنخراط العمال في النقابة من عدمه. - إنتزاع الحقوق من خلال النضال النقابي.	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
دائما	05	13.89	03	08.33	08	22.22
لا	02	05.78	18	50	20	55.56
أحيانا	05	13.89	03	08.33	08	22.22
المجموع	12	33.33	24	66.67	36	%100

سنحاول من خلال هذا الجدول المركب تناول العلاقة بين الإنتماء إلى النقابة وإنتزاع الحق النقابي، بدليل أن أكثر من نصف عينة البحث 66.67 ليست منخرطة في أي نقابة، وبالتالي 50% أقروا بنفي إنتزاع الحق النقابي، وحتى نسبة 33.33% المقرة بالإنتساب إلى النقابة فإن 13.89% من هذه أقرت بوجود العلاقة الطردية بين الإنتساب إلى النقابة وإنتزاع الحقوق، كذلك نسبة 05.78% نفت هذه الفكرة ونسبة 13.89% جاءت لتجسيد خاصية الإحتمالية في وجود العلاقة الطردية أو نفيها.

وبهذا نقول أنه كلما كان العمال منخرطين في النقابة كلما كان الحق النقابي قريب من التحقق وكلما كان عزوف عن النشاط النقابي كانت الحقوق بعيدة المنال.

الجدول رقم 27: يبين إجابة البحوثين حول إرتباط وعي العمال بالأساليب المفعلة من طرف النقابة.

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	07	19.44
لا	21	58.33
أحيانا	08	22.22
المجموع	36	%100

يعبر الجدول رقم 27 عن هل وعي الطبقة العاملة مرتيط بالأساليب المفعلة من طرف النقابة فكانت إجابة المبحوثين كالآتي: 58.33% ترى أن وعي العمال ليس مرتبط بالأساليب المفعلة من قبل النقابة ولكن نظرا للمستوى التعليمي العالي لمعظم عينة البحث كما هو مبين في الجدول رقم 03، وأيضا أنه لا يوجد نشاطات ذات قيمة للنقابة وغياب الحملات التحسيسية والدورات التدريبية وضعف الجانب الإعلامي كما هو مذكور في الجداول: 21، 22، 23.

أما الفئة التي تمثلها النسبة المئوية 19.454% فترى أن وعي العمال مرتبط بالأساليب المفعلة من طرف النقابة،وهذا راجع إلى إجتهاد النقابة في تنظيم الندوات والدورات التدريبية للنهوض بالمستوى التكويني والتدريبي وتنمية الوعي لدى العامل، بينما نسبة 22.22% ترى أنه في بعض الأحيان يكون وعي المورد البشري مرتبط بالأساليب المفعلة من طرف النقابة التي ترى أن النقابة تساهم في تعزيز العلاقات الإجتماعية خاصة بين النقابيين فيما بينهم لوجود علاقة طردية بين الإنتساب للنقابة ومساهمتها في تعزيز العلاقة الإجتماعية.

المحور الرابع: الحملات التوعوية من جانب النقابة داخل المؤسسة

الجدول رقم 28: يبين مساهمة النقابة في تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	01	2.78
لا	26	72.22
أحيانا	09	25
المجموع	36	%100

يوضح لنا هذا الجدول رقم 28 مساهمة النقابة في تحسين دور العمال كفاعلين داخل المؤسسة الإستشفائية لعينة البحث أن الأغلبية الممثلة بالنسبة المئوية 72.22% ترى أنها غير راضية على الدور الذي تقوم به النقابة في الرفع من مكانتها داخل المؤسسة لأن النقابة بالرغم من تقصيرها في الدفاع عن حقوق المورد البشري فهي في نفس الوقت عاجزة عن توعية العمال بأداء واجباتهم تجاه المؤسسة حتى يصبحوا فاعلين داخلها وهذا ما نلاحظه في الجدول 24 في إجابة المبحوثين حول عجز النقابة في الرفع من مكانتها على مساهمتها في توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم، في المقابل هناك أقلية بنسبة 02.78% ترى أن النقابة تعمل على تحسين دور العمال الفاعلين داخل المؤسسة بينما نسبة 25% ترى أن جهود النقابة تكاد تكون محتشمة في تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة الإستشفائية.

الجدول رقم 29: يبين العلاقة بين مساهمة النقابة في تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة والعمل على تثقيفهم بحقوقهم وواجباتهم

	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
– تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة. – عمل النقابة على تثقيف العمال بحقوقهم وواجباتهم.	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	01	02.78	00	00	03	08.33	04	11.11
لا	00	00	26	72.22	02	05.56	28	77.78
أحيانا	00	00	00	00	04	11.11	04	11.11
المجموع	01	02.78	26	72.22	09	25	36	%100

نحاول من خلال هذا الجدول المركب تحليل العلاقة بين تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة وعمل النقابة على تثقيف العمال بحقوقهم وواجباتهم حيث عبرت النسبة 77.78% عن عجز النقابة على تثقيف المورد البشري داخل المؤسسة بحقوقه وواجباته، حيث جاءت إجاباتها: 72.22% بـ لا أو البينية 05.56% وكانت الإجابة بنعم منعدمة.

أما نسبة 11.11% التي تؤكد على النقابة تعمل على تثقيف العمال، حيث تجسدت إجاباتهت بنسبة 08.33% البينية و02.78% بنعم.

وأخيرا فنسبة 11.11% فجاءت إجاباتها بينية وبلتالي هناك علاقة متباينة في عمل النقابة على تثقيف وتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم ليصبحوا فاعلين في المؤسسة لتأدية مهامهم على أحسن وجه.

الجدول رقم 30: يوضح إجابة المبحوثين حول قدرة النقابة في التأثير على العمال

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	05	13.89
لا	09	25
أحيانا	22	61.11
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 30 المعبر على قدرة النقابة في التأثير على العمال فنجد أن نسبة 61.11% ترى أن تأثير النقابة على العمال هو تأثير محدود جدا وهذا راجع إلى أن معظم العمال غير منخرطين في النقابة، إضافة إلى ذلك أن النقابة عاجزة عن تحقيق مطالب العمال ومقاصدهم وتحسين ظروف عملهم كما هو في الجدول 11 و12 أما النسبة المئوية 25% فهي تؤكد أنه لا يوجد للنقابة القدرة على التأثير على العمال إطلاقا عكس الفئة التي تمثل نسبة 13.89% التي ترى بأن للنقابة القدرة على التأثير على العمال لما إكتسبته من مصداقية لدى العمال وهذا راجع إلى الدور الذي تقوم به في توعية العمال والدفاع عن مصالحهم.

الجدول رقم 31: يوضح إجابة المبحوثين حول مساهمة النقابة في تنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء العامل داخل المؤسسة.

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
مساهمة فعالة	02	05.56
مساهمة جيدة	00	00
مساهمة ضغيفة	08	22.22
لا تساهم	26	72.22
المجموع	36	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 31 المعبر عن مساهمة النقابة في تنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء العامل أن الأغلبية من عينة البحث الممثلة لنسبة (22.22% + 72.22% =94344%) ترى أن النقابة لا تساهم في تطوير أداء المورد البشري وإن ساهمت تكون المساهمة ضعيفة من خلال تنظيم الندوات واللقاءات وهذا راجع إلى أن العمل النقابي غائبا في المؤسسة وخرج عن المبادئ التي أنشأت من أجلها النقابة في حيت نجد نسبة 5.56% من المستجوبين ترى أن هناك رضى من العمال على الجهود المبذولة من قبل النقابة لتطوير أداء المورد البشري داخل المؤسسة.

الجدول رقم 32: يبين إجابة المبحوثين حول الأساس الذي تساهم عليه النقابة في تنمية الوعي لدى العامل.

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
الإنخراط	02	05.56
المشاركة في نشاطات النقابة	04	11.11
العمل في المؤسسة	08	22.22
ليس للنقابة دور	22	61.11
المجموع	36	%100

يوضح لنا هذا الجدول رقم 32 إجابة المبحوثين حول الأساس الذي تساهم عليه النقابة في تنمية الوعي لدى العمال فنجد أن الفئة التي تمثلها النسبة المئوية 61.11% ترى أن النقابة لا تساهم في تنمية الوعي لدى الطبقة العاملة وهذا راجع لتقصيرها وعدم القيام بدورها في تنمية الوعي لدى العمال وإنحيازها للإدارة وتخليها عن مسؤولياتها تجاه العمال والجري وراء مصالحها الخاصة أما نسبة 22.22% فترى أن النقابة تساهم في تنمية الوعي على أساس العمل في المؤسسة وذلك دون النظر إلى إنتماءاتهم أو توجهاتهم ومعيارها الوحيد أنه عامل في المؤسسة وهذا يبين أن النقابة داخل المؤسسة تعمل بمعيار موضوعي بحت في حين ترى فئة من عينة البحث الممثلة لنسبة (11.11% + 05.56 = 16.67%) أن الإنخراط في النقابة والمشاركة في نشاطاتها هي الأساس لتنمية الوعي لديها.

33- إجابة المبحوثين حول الأفاق المستقبلية في نقابتهم فيما يخص زيادة الوعي فمن خلال إجابات المبحوثين تعددت آرائهم حول هذه الآفاق نعددها كالآتي:

- تحسين ظروف العمل داخل المؤسة الإستشفائية.
- العمل على توفير الأمن لسير العمل على أحسن وجه.
- تكثيف الحملات التوعوية.
- ربط العمال بالنقابة من خلال تحقيق مطالبهم وطموحاتهم.
- العمل على التعريف بأهمية العمل النقابي من خلال تنظيم الندوات والنشاطات التي تمكن المورد البشري من إكتساب الثقافة النقابية.
- خروج النقابة من المكاتب والنزول إلى الميدان للدفاع عن مصالح العمال لإرجاع الثقة في النقابة من جانب الطبقة العاملة.
- من جهة أخرى توجد عينة من المبحوثين لا يرون أي آفاق مستقبلية للعمل النقابي.
- الحذو نحو إتباع سياسة بعض النقابات المستقلة التي هي حقا تدافع عن مصالح العمال.

34- إجابة المبحوثين عن الأداء النقابي في المؤسسة بصفة خاصة في الجزائر وبصفة عامة حول زيادة الوعي لدى الطبقة العمالية.

- المبحوثين يرون أن القيادات النقابية تعمل من أجل تحقيق مصالحها الخاصة وإستعمال النقابة للوصول إلى مراتب عليا من المسؤولية.
- نجد أن العمال غير راضين على أداء النقابة في المؤسسة أو على المستوى.

- عدم وجود نقابة تابعة للقطاع الصحي مثل: نقابة الأطباء، نقابة الصيادلة.....إلخ.
- إحتكار العمل النقابي من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين في القطاع الصحي، أما فيما يخص العمل النقابي في الجزائر فنجد هناك مجموعة من النقابات المستقلة ظهرت في السنوات الماضية من خلال الحركات الإحتجاجية التي قامت بها وانتزعت كثير من الحقوق لمستخدميها وبالتالي فهي تمثل تمثيلا جيدا للطبقة العاملة ومن بين هذه النقابات: CNAPEST، SNAPEST...إلخ.
- المبحوثين يرون النقابة تعمل على إطفاء التوترات المختلفة وكسر النشاطات الإحتجاجية المختلفة.
- المبحوثين يرون أن النقابة زاغت عن مبادئها ومهامها وتعمل على تطبيق أجندة غير التي يراها العمال وهي تعمل وفق تعليمات فوقية وخارجية.

35- يوضح إجابة المبحوثين حول أن وعي الطبقة العمالية هو نتاج الحملات التوعوية التي تقوم بها النقابة:

فكانت إجابة المبحوثين متباينة، فيرى معظم المبحوثين أن الطبقة العمالية تفتقد إلى الوعي النقابي لأن النقابة غائبة ولا تقوم بالدور الذي أنشأت من أجله، وأن كان هناك وعي لدى العامل فهو مكتسب بصفة شخصية ومن إجتهادات المبحوثين، لأن معظم عينة البحث ذات مستوى تعليمي عالي كما هو مبين في الجدول رقم 03.

أيضا هناك آراء تقول أنه لا يوجد حملات توعوية من قبل النقابة حتى يكون وعي.

نتائج البحث:

1- نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية:

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى النتائج المتوخاة والتي يتم إستنباطها إنطلاقا وكمحصلة لما تقدم عرضه من تفريغ وتحليل البيانات في العنصر السابق، وهي محاولة للإجابة على فرضيات البحث التي تم برمجتها جراء المحتوى النظري ولإضفاء لمسة ذات بعد منهجي موضوعي وتصديقي من خلال إخضاع هذا الجانب النظري للمحك الأمبريقي بإعتباره السبيل المنطقي الوحيد الذي يتم من خلاله وبواسطته الإجابة على فرضيات البحث عبر آلية الإستمارة والتصديق على النتائج المتوصل إليها هذا من جهة ومحاولة إخضاع هذه النتائج للممارسة وفق أطر المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة لصياغة تبرير التوظيف كطرح منهجي ولكونها (نتائج البحث الحالي ونتائج الدراسات السابقة) ذوات مشتركات في متغير أو متغيرين في الدراسة، التحليل والتأثير من جهة أخرى.

أولا: الفرضية الفرعية الأولى:

يعمل الفعل النقابي على تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 11 إلى 19، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- العمل النقابي لم يساهم في تحقيق مطالب العمال ومقاصدهم من خلال تحسين ظروف العمل والدفاع عن مصالحهم وذلك بنسبة 66.68%.
- إعتبار أن النقابة مقصرة في تنمية قدرات المورد البشري داخل المؤسسةمن خلال تنمية القدرات الفكرية والعقلية بنسبة 02.78% ومشاركة العمال في إتخاذ القرار داخل المؤسسة بنسبة 05.56% أما النسبة الأكثر والمعبرة بـ 61.11% فهي ترى أن النشاط النقابي داخل المؤسسة دون جدوى وفرض شخصيته أماما الإدارة بنسبة 08.33%.
- لم يحقق العمل النقابي داخل المؤسسة الإستشفائية – الحمامات- طموحات العمال ولكن جسد طموح فئة دون الأخرى بإستعمال المحسوبية والولاء وذلك بنسبة 83.33%.
- الفعل النقابي لا يعمل على تعزيز العلاقات الإجتماعية سواء بين النقابة وبين العمال، وهذا من أجل نشر الوعي النقابي، وبين العمال والعمال وهذا من خلال النسبة المئوية 66.687% مقابل نسبة 22.22% تساهم فيها النقابة في تعزيز العلاقات الإجتماعية بين النقابيين فيما بينهم.
- جهل معظم المبحوثين بالعمل النقابي بالرغم من أن النسبة الأكثر من عينة البحث لهم مستوى تعليمي عالي تعبر عنها النسبة المئوية 52.78% أحيانا و11.11% بـ لا وهذا راجع إلى عدم الثقة في النقابة لإنتزاع الحقوق والمصالح.

نستتشف مما سبق أن تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري داخل المؤسسة من قبل النقابة يكاد منعدما وهذا راجع إلى إنحراف النقابة عن الدور الذي أنشأت من أجله، ومن

خلال الدراسات السابقة نبين أن نتائج الفرضية جاءت مخالفة لنتائج دراسة رجب، صوالحية ربيع التي ترى أن النقابة تسعى للدفاع عن مصالح العمال.

– النقابة تدافع عن جميع العمال وليس تجسيد طموح فئة دون الأخرى.

وبذلك تستنتج أن الفرضية الأولى لم تتحقق.

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية:

الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة لزيادة الوعي لدى العمال هي: التكوين، التدريب، التحسيس، الإعلام.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 20 إلى 28 حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم صياغتها على النحو التالي:

- ترى الأغلبية أن النقابة لا تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله وهو الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم، كما هو مبين في الجدول رقم 17 بنسبة 69.44% ونسبة 25% بـ أحيانا.
- بالرغم من قلة فعالية النقابة داخل المؤسسة إلا أنها ركزت على الدورين التوعوي والإعلامي في التنمية وأغفلت الدور التدريبي والدور التكويني فالدور التوعوي والإعلامي كانت النسبة 61.11% و25% على التوالي.

- غياب كلي للنقابة في تنظيم وتنشيط دورات وندوات لتنمية وعي الطبقة العمالية داخل المؤسسة.
- إفتقار النقابة لإعلام قوي والمعبر عنه بنسبة 86.11% بـ لا وعدم إعتمادها على الجانب الإعلامي للعمل على تحسين العمال وتثقيفهم بحقوقهم وواجباتهم.
- غياب الثقافة النضالية بصفة عامة وثقافة النضال النقابي بصفة خاصة لدى الطبقة العاملة وهذا راجع إلى نقص الوعي لدى العمال من أن الحقوق لا تنتزع إلا بعد نضالات ومشاق كبيرة.
- وعي الطبقة العمالية ليس مرتبط بالأساليب المفعلة من قبل النقابة هذا إن وجد، ولكن من خلال الإجتهادات الشخصية والمعارف من قبل العمال وهذا راجع إلى أن معظم المبحوثين لهم مستوى تعليمي عالي (جامعي).

ونستشف مما سبق أن الأساليب التي تمكن من زيادة وعي الطبقة العمالية هي:

التكوين، التدريب، الإعلام، التحسيس ولكن هي في حقيقة الأمر ليست مفعلة من قبل النقابة وهذا راجع إلى التقصير من قبل النقابة.

وبذلك نستنتج أن الفرضية الثانية لم تتحقق.

ثالثا: الفرضية الفرعية الثالثة:

العمال غير راضين عما تقوم به النقابة من حملات توعوية.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 29 إلى 35 حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم صياغتها على النحو التالي:

- عدم قدرة النقابة في تحسين دور العامل كفاعل داخل المؤسسة وهذا بنسبة 72.22% بـ لا كما هو مبين في الجدول رقم 25.
- عدم قدرة النقابة على التأثير على الطبقة العاملة ويتجسد ذلك في عدم الإهتمام بالعمل النقابي وإهتزاز ثقة العمال في النقابة ويتجسد ذلك من خلال النسبة المبينة في الجدول 26 والمقدرة بـ: 61.11%.
- غياب شبه كلي لكثير من النشاطات والأعمال التي تعمل على تنظيمها النقابة وذلك من خلال الندوات واللقاءات والفعاليات لتطوير أداء العمال داخل المؤسسة، فكانت النتيجة أن النقابة لا تساهم في تنظيم هذه الفعاليات بنسبة 72.22%.
- ليس للنقابة دور في تنمية الوعي لدى العامل إن على أساس الإنخراط في النقابة أو إن على أساس العمل في المؤسسة، فكانت نسبة 61.11% ترى أنه ليس للنقابة دور.
- يرى أكثرية المبحوثين أنه لا توجد آفاق مستقبلية فيما يخص زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة، لكن هناك بعض التمنيات للعمال تتمثل في الإهتمام والدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية والعمل على توعيتهم بكل حقوقهم وواجباتهم ونقل إنشغالاتهم إلى الإدارة.

- ترى الأغلبية أن الأداء النقابي في المؤسسة غائب تماما أما في الجزائر فترى الأغلبية أن الأداء النقابي لا يرقى لتطلعات الطبقة العاملة وهذا راجع لسيطرة النقابة الواحدة في ظل التعددية النقابية على العمل النقابي وتمثيلها منفردة في لقاءات الثلاثية وتمييعها للنضال النقابي لأنها تابعة للسلطة وبذلك لا تستطيع أن تكون مع العمال في إنتزاع الحقوق ، أما من ناحية أخرى هناك بعض النقابات المستقلة تحاول جاهدة الدفاع عن مصالح العمال وهذا في صورة بعض النقابات التي إفتكت مجموعة من الحقوق للعمال كنقابة أساتذة التعليم الثانوي، التقني والمتوسط.

وهذا ما عكسته نتائج الدراسة السابقة لشطيبي حنان بنسبة 7.14% في عدم الإقتناع بالنضال النقابي والأغلبية مقتنعة بأن النضال النقابي هو السبيل الوحيد لإسترجاع الحقوق المادية والمعنوية.

ومن خلال نتائج هذه الدراسة نبين أنها جاءت مخالفة لنتائج الدراسة السابقة لرجب صوالحية، وتتمثل في رضا تام عن النقابة بالرغم من النقائص، والعمال يعتبرونها شيئا ضروريا أيضا أن نتائج دراسة جحا زهيرة جاءت مخالفة لدراستنا من خلال نسبة 77% من العمال المبحوثين ترى أن النقابة تمثلهم تمثيلا صادقا.

وبذلك نستنتج أن الفرضية الثالثة تحققت.

نتائج البحث حول الفرضية العامة:

هناك تباين بين تطلعات المورد البشري والأداء النقابي.

من خلال نتائج البحث المجسدة للفرضيات الفرعية وتوظيفها للمساهمة بشكل فاعل في صياغة وبلورة طرح عملي مفاده أن العمل النقابي مازال في بدايته ومازال بعيدا كل البعد عن تطلعات الطبقة العمالية ولا يرتقي إلى طموحات المورد البشري في ظل تزايد لهذه الطموحات يوما بعد يوم.

ولإعطاء رؤية أوضح وتحليل أعمق لنتائج هذه الدراسة وجب النظر لخصوصية المجتمع المدروس، والذي يكون فيه أغلب المبحوثين من فئة المتعاقدين الذين لا يملكون منصب وظيفي قار وليس لهم الأهلية في الإنتماء إلى النقابة وبالتالي فهم بعيدين عن فهم العمل النقابي الذي يمكنهم من تنمية الوعي لديهم.

خاتمة

خاتمة:

إن العمل النقابي في الجزائر لم يكن عند طموحات الطبقة العاملة في الدفاع عن مصالحها وإنتزاع الحقوق المشروعة المادية والمعنوية وتوعيتهم بواجباتهم، فمن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أنه توجد هوة كبيرة بين العامل والنقابة، فالعامل ليس راض عن العمل النقابي ولا يثق فيه لأن النقابات لا ترقى إلى وصف تنظيمات مطلبية، ويرى أن العمل النقابي لا يلبي طموحه ويساهم مساهمة فعالة في تنمية الوعي لديه، لذلك نستنتج أن النقابات العمالية مازالت بعيدة كل البعد عن الإهتمام بإنشغالات العمال ومشاكلهم لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية الأوليجاركية وهي لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال عن مصالحهم كما قال روبرت ميتشلز.

الفهارس

فهرس الاشكال:

فهرس الجداول:

قائمة المصادر والمراجع

1.المراجع باللغة العربية:

أ-المعاجم والقواميس

1-زكي بدوي أحمد ، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1992.

2-بن داهية علي وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979، مادة النقيب.

3-مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مطابع قطر الوطنية، دار الكتب الوطنية، قطر، 1985.

ب- الكتب:

4-أبو عمرو مصطفى أحمد: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.

5- أوتكين: ماهي النقابات؟ ، مكتبة الأسد، دمشق، (د.ط)، (د.ت).

6- باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، تر مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف الإسكندرية، (د.ت).

7- بدوي أحمد زكي ، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983.

8- بركات صابر: سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة.

9- البنا جمال: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة العمالي، القاهرة، (د.ت).

10- بياريو جان: الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري: منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1975.

11- جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.

12- الجبيلي عبد المنعم الغزالي: الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، (د.ط)، (د.ت).

13- حامد خالد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.

14- حسن عبد الباسط محسن: علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلومصرية، مصر، 1972.

15- خمش خيري: علم الإجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، عمان، 1999.

16- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979.

17- رشوان حسن عبد الحميد: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2003.

18- شفيق محمد: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1985.

19- عبد الحميد رياض: المؤسسات الاجتماعية والسياسية في الدول الحديثة، النموذج اللبناني، دار النهضة للنشر، بيرو، لبنان، 1978.

20- عبد الرحمن عبد الله محمد: علم الاجتماع الاقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفية، الإسكندرية، 1998.

21- عبد الغفار حنفي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.

22- عليان يحي مصطفى ، عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيقية العلمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

23- غربي علي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، 2006.

24- فريدمان جورج: رسالة في سيسيولوجيا العمل، ت: حسن حيدر، منشورات عويدات، بيروت، 1985.

25- الفيلالي مصطفى: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.

26- قنديل أماني: النقابات المهنية، منشورات الغالي، القاهرة، 1995.

27- الكبالي عبد الوهاب وآخرون، موسوعة السياسة، الجزء السابع، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1994.

28- كول جون ب ، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، دون تاريخ.

29- لحرش موسى ، النقابات العمالية، منشورات قرطبة، الجزائر، 2008.

30- لوفران جورج: الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي: منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1980.

31- المشاقبة إبراهيم عواد، طشطوش هايل عبد المولى ، مهارات تطوير الأداء والذات، دار جرير، عمان، سنة 2005.

32- منصور محمد حسين: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر، 2007.

33- الموسوي ضياء محمد: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

34- نايل السيد عيد: قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 2000.

35- هيكل عبد العزيز فهمي: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية،، دار النهضة العربية، بيروت.

ت- المصادر القانونية

36- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990.

37- القانون 14/90 المؤرخ في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

38- القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.

39- الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والإشهار، رغاية، الجزائر، ص69.

ث- الرسائل الجامعية

40- زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة 02، 2012-2013.

41- مانع جمال رجب جلال الدين: ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز التقني البيداغوجي، تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2013/2012.

42- بالكعيبات دريس: اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علوم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987.

43- حنان شطيبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.

44- حورية عيوش: إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة ماجستير، الجزائر، 2005- 2006.

ج- الدوريات

45- أبو الليل إبراهيم الدسوقي: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، عدد 03.

46- الرفاعي أحمد: من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، نوفمبر 1969، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982.

47- فارس محمد ، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز آخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20، 1985.

48- عمار هدنه: العدد 8، سنة 1988.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

49- Tourain Alin, Sociologie de l’action, édition de seuil, paris, 1965.

50- Delacourt Frederic, Dictionnaire des termes du travail, Edition de vecchi, paris, 2001.

51- (G) Fried Man et autres, sosiologues/ traité de sociologie du travail/ 3 eme edition, librairie Armand colin/ paris/1972/ t2 .

52- lefrane George, le syndicalisme dans le monde, Edition que sais-je ? Ti, 1975.

53- Brooks Thomas R, le labeur et la lutte, Histoire du mouvement ouvrir, américain, ed : Econo. Mica, Paris, 1983, Préface pour l’édition française.

54- Noureddine Rabah, la gestion socialiste de l’entreprise en Algerie, O.P.U, Alger, 1985.

55- Craipeau Yvan, ces pags que l’en dit Socialistes, edition presse de l’imprimerie cobiere, paris, 1982.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تبسة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية

العيادة متعددة الخدمات – الحمامات – تبسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وتنمية

من إعداد الطالب: رايس رضا

إشراف الأستاذ: داود بلقاسم

يشرفنا ان نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تأتي في إطار البحث العلمي راجين منكم الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية بوضع العلامة × مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصل عنها من الاستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير.

كما نشكركم على ثقتكم واهتمامكم، وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية 2015–2016

المحور الأول: بيانات شخصية

1) **الجنس**: ذكر ☐ أنثى ☐

2) **السن**: أقل من 20 سنة☐ من 21 الى 30 ☐ 31 الى 41 ☐ 42 سنة فأكثر☐

3) **المستوى التعليمي**: أمي☐ إبتدائي☐ متوسط☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4) **المهنة**: ....

5) **الحالة العائلية**: أعزب☐ متزوج ☐ أرمل☐ مطلق ☐

6) الخبرة المهنية:

أقل من 10سنوات ☐ من 10 الى 19 سنة ☐

من 20 الى 30 سنة ☐ أكثر من 30 سنة ☐

7) هل أنت متعاقد أو مثبت؟

متعاقد ☐ مثبت ☐

8) هل أنت منخرط في تنظيم تقابي؟

نعم ☐ لا ☐

9) **إذا كانت الإجابة بنعم أذكر إسم النقابة**:

....

....

10) **إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟**

....

....

....

المحور الثاني: تنمية قدرات المورد البشري في ظل الفعل النقابي

11) هل ترى أن النقابة تساهم في تحسين ظروف العمل؟

نعم ☐ لا ☐

12) هل حققت النقابة مطالب العمال ومقاصدهم؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

13) ماذا نتج عن النشاط النقابي داخل المؤسسة؟

تحسين الأجور ☐ تحسين ظروف العمل ☐ تنمية قدرات العامل الفكرية والعقلية ☐

المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة ☐ فرض شخصية العامل أمام الإدارة☐ دون جدوى ☐

14) هل حققت النقابة طموحك كعامل في المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

15) إذا كانت الإجابة بلا أو أحيانا:

تجسيد طموح فئة دون أخرى ☐ طموحات أكبر من التوقعات النقابية ☐

غياب فكرة التواصل بين النقابة والأعضاء ☐

16) هل تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الاجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

17) **إذا كانت بنعم فإنها:**

- بين العمال والعمال ☐
- بين العمال والنقابة ☐
- بين النقابيين فيما بينهم ☐
- بين الجميع في المؤسسة ☐

18) هل لديك دراية بالعمل النقابي؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

19) خلال فترة عملك في المؤسسة هل المصالح التي تدافع عنها النقابة العمالية وتضعها كأولوية هي مصلحة العمال المنخرطين أساسا؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لا تقوم بذلك نهائيا ☐

المحور الثالث: الأساليب المستخدمة من قبل النقابة لزيادة الوعي لدى العمال؟

20) هل ترى أن النقابة تؤدي الدور الذي أنشأت من أجله؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

21) رتب هذه الأدوار بحسب ما تركز عليه نقابتكم؟

دور تدريبي ☐ دور تكويني ☐ دور إعلامي ☐ دور توعوي ☐

22) هل تقوم النقابة على تنظيم دورات تدريبية لتنمية وعي العامل؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

23) هل تقوم النقابة بحملات تحسيس داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

24) هل تتوفر النقابة على إعلام قوي؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

25) هل تعمل النقابة على تثقيفكم بحقوقكم وواجباتكم؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

26) إذا كانت الإجابة كذلك ماهي هذه الحقوق والواجبات؟

....

....

....

....

27) هل تعتقد أن الطبقة العاملة لها ثقافة النضال النقابي من أجل انتزاع حقوقها؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

28) هل وعي الطبقة العمالية مرتبط بالأساليب المفعلة من طرف النقابة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

المحور الرابع: الحملات التوعوية من جانب النقابة داخل المؤسسة

29) هل ساهمت النقابة الممثلة لك في تحسين دورك كفاعل داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

30) هل للنقابة القدرة على التأثير على العمال؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

31) هل تساهم النقابة في تنظيم الندوات واللقاءات لتطوير أداء العمال داخل المؤسسة؟

مساهمة فعالة وممتازة ☐ مساهمة جيدة ☐

مساهمة ضعيفة ☐ لا تساهم ☐

32) هل مساهمة النقابة في مجال تنمية الوعي لدى العامل يكون على أساس؟

الإنخراط ☐ العمل في المؤسسة ☐

المشاركة في نشاطات النقابة ☐ ليس للنقابة دور ☐

33) ماهي الآفاق المستقبلية التي ترونها في نقابتكم فيما يخص زيادة الوعي؟

....

....

....

....

34) ما الذي يمكن قوله عن الأداء النقابي في المؤسسة بصفة خاصة في الجزائر وبصفة عامة حول زيادة الوعي لدى الطبقة العمالية؟

....

....

....

....

35) هل وعي الطبقة العمالية هو نتاج الحملات التوعوية التي تقوم بها النقابة؟

....

....

....

ملخص:

إن موضوع النقابة له أهمية كبيرة في سياق الموارد البشرية، وفي سياق عالم الشغل نهدف من خلاله إلى كشف العلاقة الموجودة بين نشاط النقابات العمالية وأداء الموارد البشرية، فأخذنا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات ولاية تبسة كعينة عن مختلف المؤسسات الإستشفائية وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل التالي: ما هو دور النقابة في زيادة وعي الموارد البشرية داخل المؤسسة؟

وفي سبيل الإجابة عن هذا التساؤل تناولنا موضوعنا عبر خمسة فصول فتطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار المنهجي للبحث وفي الفصل الثاني تعرضنا من خلاله للإطار النظري للنقابة وفي الثالث تناولنا دور النقابة في زيادة وعي الطبقة العمالية أما في الفصل الرابع تناولنا الإجراءات المنهجية.

وفي دراستنا التطبيقية أردنا كشف العلاقة الموجودة بين نشاط النقابة وتنمية الوعي لدى العمال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات، ولجأنا في سبيل ذلك إلى الإستمارة، فعينة بحثنا تتكون من 36 عاملا ومن خلال تحليلنا للإستمارات، توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط العمل النقابي وتنمية الوعي لدى العامل.

الكلمات المفتاحية:

النقابة العمالية، النقابة العمالية في الجزائر، علاقة العمل النقابي وتنمية الوعي لدى العامل الوعي، الطبقة العاملة، التنمية.

Résumé :

Le sujet du syndicat revêt une très grande importance dans la gestion des ressources humaines ainsi que dans le monde du travail d'une façon générale.

Nous visons, donc à partir de ce travail à montrer le lien existant entre l'activité des syndicats des travailleurs et le rendement des ressources humaines nous avons pris l'entreprise publique de la santé de proximité de Hammamet willaya Tebessa comme échantillon.

Nous avons pris comme échantillon les entreprises hospitalières, ce qui nous a poussé à poser la problématique suivante « quel est le rôle du syndicat pour augmenter la conscience des ressources humaines de l'entreprise ? »

Et pour répondre à cette problématique et à partir d'une étude et une recherche, notre mémoire comprend 05 chapitres qui sont les suivants :

1. Le cadre méthodologique de la recherche.
2. Le cadre théorique du syndicat.
3. Le rôle du syndicat dans l'augmentation de la conscience de la classe ouvrière.
4. La procédure méthodologique.
5. La partie pratique : on a essayé de d'éclaircir la relation entre le travail syndical et le développement de la conscience chez les travailleurs a l'entreprise publique de la santé de proximité de Hammamet willaya de Tebessa.

A cet effet, on a utilisé un questionnaire qui a touché un échantillon de 36 travailleurs.

Après l'analyse du contenu des questionnaires, nous avons atteint a quelques résultats concernant la nature de la relation reliant le travail syndical et le développement de la conscience chez le travailleur.

Les Mots-clés :

Le syndicat des travailleurs, Le syndicat des travailleurs en Algérie, La relation du travail syndical et le développement de la conscience chez les travailleurs, conscience, La classe ouvrière, Le développement.